

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, WORK INVOLVEMENT, AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE FLORA KUTA BALI HOTEL

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KETERLIBATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN HOTEL THE FLORA KUTA BALI

Ni Kadek Dian Cintya Dewi ¹, Tri Priyono Budi Santoso ^{2*}, Christimulia Purnama Trimurti ³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: Budisantoso@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Organizational Fairness, Work Participation, Leadership Style, Organizational Commitment

Abstract

This research was aimed to understand whether the variables of organizational fairness, work participation, partial leadership style and if all variables simultaneously affect organizational commitment. This research was done within The Flora Hotel Kuta. 30 Respondent was taken from the population that consist of The Flora Hotel Kuta's own employee. The data analysis was done using the method of validity and reliability test, Classic assumption test, double regression analysis, Partial correlation analysis, Double correlation analysis, Determination Coefficient analysis, F-test and T-test. From the research a conclusion was taken which were: (1) Organizational fairness positively affect organizational commitment which can be seen from the T value of 2.227, regression coefficient value of 0.347, and significance of 0.035. (2) Work participation positively affect organizational commitment which is shown by the T Value of 2.395, regression coefficient value of 0.720, and significance of 0.024. (3) Partial leadership style positively affect organizational commitment which shown by the T value of 2.119, regression coefficient value of 0.181, and significance of 0.044. (4) Simultaneously, Organizational fairness, work participation, and partial leadership style affects organizational commitment, whereas an F value of 26.382 was found, a regression equation which were $Y = 0,149 + 0,347X1 + 0,270X2 + 0,181X3$, and a significance of 0.000. Independent variable affects towards organizational commitment is 72.4%. Researcher suggest that The Flora Hotel Kuta is that interactional fairness towards the hotel's employee should always be given, an effort to increase the level of co-working between employee along with continuous motivation will also increase productivity, and to also keeps compensation level in synchronization with each employee's skills and management level.

Kata kunci:

Keadilan
Organisasional,
Keterlibatan Kerja,
Gaya Kepemimpinan
dan Komitmen
organisasional

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Hotel The Flora Kuta. Populasi menggunakan karyawan Hotel The Flora Kutadan sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa : (1) keadilan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,227, nilai koefisien regresi 0,347 dan signifikansi 0,035. (2) keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,395, nilai koefisien regresi 0,270 dan signifikansi 0,024. (3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,119, nilai koefisien regresi 0,181 dan signifikansi 0,044. (4) secara simultan keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana diperoleh nilai F-hitung 26,382, persamaan regresi sebesar $Y = 0,149 + 0,347X_1 + 0,270X_2 + 0,181X_3$ dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap komitmen organisasional adalah 72,4%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Hotel The Flora Kuta hendaknya selalu memberika keadilan Interaksional kepada karyawan, meningkatkan kerja sama yang terjalin antar karyawan, selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan jabatan karyawan

PENDAHULUAN

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Selain itu komitmen organisasional adalah suatu perasaan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Dampak yang ditimbulkan dengan adanya komitmen organisasional yaitu: kinerja karyawan dapat meningkat, para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sepenuh hati, karyawan merasa memiliki keterlibatan dalam setiap tugas-tugas organisasi dan karyawan memiliki perasaan loyalitas terhadap organisasi. Terdapat tiga komitmen organisasional yang terdiri dari afektif, normatif dan kontinyu. Komitmen afektif mengacu pada emosional karyawan, dengan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif mengacu pada perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan, dan komitmen kontinyu yang dipandang sebagai komitmen tentang biaya yang dirasakan yang berhubungan dengan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat mampu melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena karyawan ingin melakukannya, sementara karyawan dengan komitmen normatif yang kuat merasa bahwa mereka harus tetap berada dalam perusahaan, dan karyawan dengan komitmen kontinyu yang tinggi merasa mereka harus tinggal di organisasi dengan berkelanjutan. Pada penelitian Dehkordi et al. (2013) menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kurangnya keadilan dalam organisasi akan menciptakan komitmen organisasi yang rendah.

Selain keadilan organisasional faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam suatu organisasi adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian terhadap pekerjaan dalam lingkungan kerjanya. Keterlibatan kerja meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Berdasarkan penelitian Logahan (2014) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Selain keadilan organisasional dan keterlibatan kerja, adapun faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen karyawan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Swastini (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Keadilan organisasional yang diterapkan pada karyawan Hotel The Flora Kuta yaitu keadilan prosedural, dimana suatu proses digunakan untuk menentukan berbagai hasil yang diperoleh oleh masing-masing karyawan. Dilihat dari atasan memberikan evaluasi dan penilaian terhadap bawahannya yang adil sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta memberikan penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan berupa promosi jabatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan dan kesempatan untuk kenaikan gaji sesuai dengan kerja keras yang telah dilakukan.

Selain itu keterlibatan kerja yang terjadi pada karyawan Hotel The Flora Kuta juga cukup maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan yang menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dalam dirinya, karyawan ikut berpartisipasi saat mengikuti acara yang diadakan, seperti saat merayakan ulang tahun hotel yang dirayakan di dalam hotel, seluruh karyawan ikut serta dalam acara tersebut dan mereka datang bergiliran dengan rekan kerjanya.

Kepemimpinan di Hotel The Flora Kuta menerapkan kepemimpinan open door policy. Dimana kepemimpinan open door policy itu merupakan kebijakan perusahaan dimana pintu setiap ruang manajer terbuka untuk semua karyawan, dengan menerapkan kepemimpinan open door policy semua karyawan berhak berbicara pada semua manajer kapan saja dan karyawan bebas mendekati dan bertemu dengan pimpinan senior perusahaan, sehingga karyawan tidak perlu khawatir akan senioritas atau hierarki jabatan ketika mengajukan usul atau berpendapat. Dilihat dari hubungan antara atasan dan bawahan di Hotel The Flora Kuta sangat dekat, komunikasi antara atasan dan bawahan terbuka dan menyenangkan, sehingga menghasilkan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta dengan rekan sekerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan disuatu organisasi. Untuk mengetahui bagaimana keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen karyawan yang bekerja di Hotel The Flora Kuta. Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional karyawan Hotel The Flora Kuta.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Hotel The Flora Kuta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional karyawan Hotel The Flora Kuta.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan Hotel The Flora Kuta.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel The Flora Kuta yang merupakan suatu perusahaan hotel bintang tiga yang bergerak dibidang penyedia akomodasi jasa. Berlokasi di Jalan Bakung Sari No. 13A, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Tlp: +62 361 751 870, Email : reservastion@hoteltheflorakutabali.com. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Keadilan Organisasional, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Hotel The Flora Kuta.

Sugiyono (2014:115) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penelitian menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Propotional Random Sampling. Menurut Sugiyono (2014) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Sugiyono (2014:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebanyak 30 sampel.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan pertanyaan kepada karyawan di Hotel The Flora Kuta dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.

Analisis data dilakukan untuk mengetahui jawaban tujuan dari penelitian ini yaitu Pengaruh Keadilan Organisasional, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Hotel The Flora Kuta. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas
 - b) Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas
- 5) Analisis Korelasi Parsial
- 6) Analisis Korelasi Berganda
- 7) Regresi Linier Berganda
- 8) Analisis Koefisien Determinasi
- 9) Analisis Uji *T-test*
- 10) Analisis Uji *F-test*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1, Hasil Uji Validitas untuk Variabel (X1), (X2), (X3) dan (Y)

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Person Correlation	Ket
Keadilan organisasional	Keadilan Distributif	X1.1	0,903	Valid
	Keadilan Prosedural	X1.2	0,909	Valid
	Keadilan Interaksional	X1.3	0,927	Valid
Keterlibatan kerja	Partisipasi kerja	X2.1	0,955	Valid
	Keikutsertaan	X2.2	0,958	Valid
	Kerja sama	X2.3	0,872	Valid
Kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	X3.1	0,930	Valid
	Kemampuan memotivasi	X3.2	0,847	Valid
	Kemampuan Komunikasi	X3.3	0,894	Valid
	Kemampuan mengendalikan bawahan	X3.4	0,850	Valid
	Tanggung jawab	X3.5	0,744	Valid
	Kemampuan mengendalikan emosional	X3.6	0,902	Valid
Komitmen organisasional	Kemauan Karyawan	Y.1	0,882	Valid
	Kesetiaan Karyawan	Y.2	0,889	Valid
	Kebanggaan karyawan pada organisasi	Y.3	0,936	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Nilai hasil hitung pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai diatas lebih besar dari $> 0,30$. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah *valid*.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas untuk Variabel (X1), (X2), (X3) dan (Y)

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Cronbach's Alpha	Ket
Keadilan organisasional	Keadilan Distributif	X1.1	0,849	Reliabel
	Keadilan Prosedural	X1.2	0,873	Reliabel
	Keadilan Interaksional	X1.3	0,817	Reliabel
Keterlibatan kerja	Partisipasi kerja	X2.1	0,834	Reliabel
	Keikutsertaan	X2.2	0,832	Reliabel
	Kerja sama	X2.3	0,973	Reliabel
Kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	X3.1	0,898	Reliabel
	Kemampuan memotivasi	X3.2	0,919	Reliabel
	Kemampuan Komunikasi	X3.3	0,906	Reliabel
	Kemampuan mengendalikan bawahan	X3.4	0,914	Reliabel
	Tanggung jawab	X3.5	0,932	Reliabel
	Kemampuan mengendalikan emosional	X3.6	0,907	Reliabel
Komitmen organisasional	Kemauan Karyawan	Y.1	0,872	Reliabel
	Kesetiaan Karyawan	Y.2	0,865	Reliabel
	Kebanggaan karyawan pada organisasi	Y.3	0,771	Reliabel

Sumber: Data diolah 2022

Variabel keadilan organisasional, keterlibatan kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasional memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut reliabel, selanjutnya instrument-instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai fluktuasi expansion factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan memiliki angka resiliensi lebih dari 10%.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas Coefficients

Variabel	Korelasi	
	Tolerance	VIF
Keadilan organisasional	0,388	2,577
Keterlibatan kerja	0,612	1,635
Kepemimpinan	0,365	2,738

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 3, nilai VIF untuk variabel keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan kepemimpinan memiliki hasil yang sama yaitu <10 dan nilai toleransi >0,10 sehingga variabel keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan kepemimpinan dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Variabel	Signifikansi
Keadilan organisasional	0,582
Keterlibatan kerja	0,663
Kepemimpinan	0,330

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

**Tabel 5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33430644
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.096
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Korelasi Parsial

Menurut Sugiyono (2008: 228), analisis korelasi parsial digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 1) Analisis korelasi parsial keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional
Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan secara parsial antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional dimana keterlibatan kerja dan kepemimpinan diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol digunakan analisis korelasi parsial. Berdasarkan hasil pada Tabel 4 didapatkan koefisien korelasi parsial sebesar sebesar 0,400. Hal ini berarti ada hubungan positif dan sedang secara parsial antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.
- 2) Analisis Korelasi parsial keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional
Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan secara parsial antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dimana keadilan organisasional dan kepemimpinan diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol digunakan analisis korelasi parsial. Berdasarkan hasil pada Tabel 4 didapatkan koefisien korelasi parsial sebesar sebesar 0,425. Hal ini berarti ada hubungan positif dan sedang secara parsial antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional.
- 3) Analisis korelasi parsial kepemimpinan terhadap komitmen organisasional
Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan secara parsial antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dimana keadilan organisasional dan keterlibatan kerja diasumsikan konstan atau sebagai faktor pengontrol digunakan analisis korelasi parsial. Berdasarkan hasil pada Tabel 4 didapatkan koefisien korelasi parsial sebesar sebesar 0,384. Hal ini berarti ada hubungan positif dan rendah secara parsial antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 diperoleh hasil korelasi berganda $R = 0,868$ berarti ada hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.

Analisis Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan dengan persentase. Besarnya koefisien determinasi adalah 0,724 atau 72,4%, ini menunjukkan keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan kepemimpinan secara simultan memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap naik turunnya komitmen organisasional, dan $(100\% - 72,4\%) = 27,6\%$ disebabkan oleh sebab lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dari hasil analisis seperti pada tabel 4.10 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,149 + 0,347X_1 + 0,270X_2 + 0,181X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 0,149$ artinya apabila keadilan organisasional (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) masing-masing besarnya sama dengan nol, maka komitmen organisasional akan sebesar 0,149.

$b_1 =$ koefisien regresi X1 = 0,347 hal ini berarti komitmen organisasional akan berubah rata-rata sebesar 0,347 apabila keadilan organisasional berubah sebesar satu persen dengan asumsi keterlibatan kerja dan kepemimpinan tidak berubah.

$b_2 =$ koefisien regresi X2 = 0,270 hal ini berarti komitmen organisasional akan berubah rata-rata sebesar 0,270 apabila keterlibatan kerja berubah sebesar satu persen dengan asumsi keadilan organisasional dan kepemimpinan tidak berubah.

$b_3 =$ koefisien regresi X3 = 0,181 hal ini berarti komitmen organisasional akan berubah rata-rata sebesar 0,181 apabila kepemimpinan berubah sebesar satu persen dengan asumsi keadilan organisasional dan keterlibatan kerja tidak berubah.

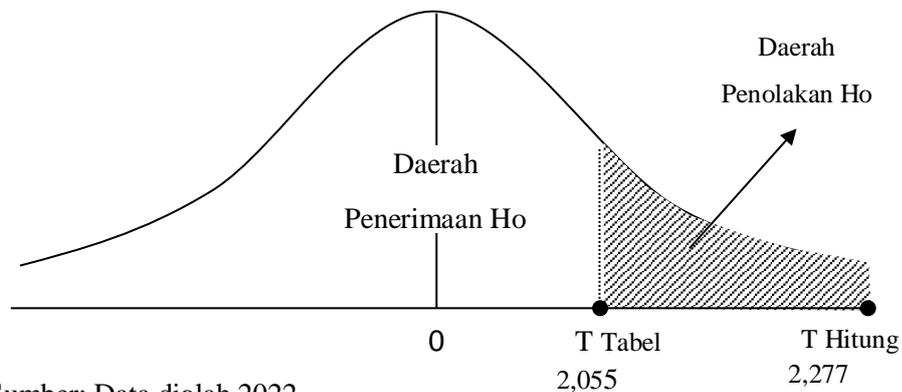
Dari hasil pengolahan SPSS 26.0 pada Tabel 4 diperoleh masing-masing koefisien regresi tersebut untuk variabel keadilan organisasional sebesar 0,035, untuk variabel variabel keterlibatan kerja sebesar 0,024 dan untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,044. Karena tingkat signifikan koefisien regresi untuk keadilan organisasional(X1), keterlibatan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) berada dibawah 5% (0,05) berarti pengaruh yang terjadi antara keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasional adalah signifikan.

Uji t (*t – test*)

1) Uji T-test Untuk Hipotesis Pertama

Untuk hipotesis kedua yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap komitmen organisasional. Adapun langkah – langkah analisis adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Hasil Uji t



Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan analisis T-test dan gambar tersebut terlihat bahwa nilai T- hitung didapat sebesar 2,227 sedangkan T-tabel sebesar 2,055 dan nilai sig sebesar 0,035 > 0,05 dengan demikian T-hitung berada di daerah penolakan Ho berarti Ho ditolak, maka H1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional secara parsial terhadap komitmen organisasional

2) Uji T-test Untuk Hipotesis Kedua

Berdasarkan analisis T-test dan gambar tersebut terlihat bahwa nilai T-hitung didapat sebesar 2,395 sedangkan T-tabel sebesar 2,055 dan nilai sig sebesar 0,024 >

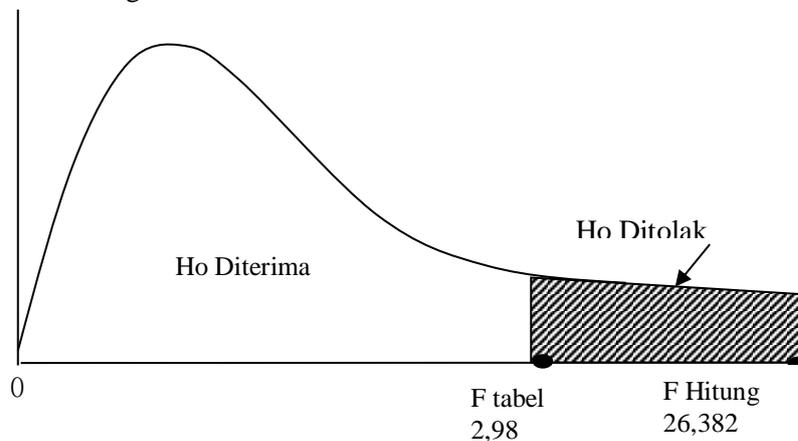
0,05 dengan demikian T-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional.

3) Uji T-test Untuk Hipotesis Ketiga

Berdasarkan analisis T-test dan gambar tersebut terlihat bahwa nilai T-hitung didapat sebesar 2,119 sedangkan T-tabel sebesar 2,055 dan nilai sig sebesar $0,044 > 0,05$ dengan demikian T-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan secara parsial terhadap komitmen organisasional.

Uji F (*F – test*)

Uji F (*f-test*) digunakan untuk menguji hipotesis yang dinyatakan bahwa keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan simultan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan. Langkah analisis adalah sebagai berikut: **Gambar 2**



Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uji F dan gambar tersebut terlihat bahwa nilai F-hitung sebesar 26,382 sedangkan F-tabel sebesar 2,98 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian F-hitung lebih besar dari F-tabel berarti H_0 ditolak, maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh signifikan antara penilaian keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel The Flora Kuta

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t_{hitung} didapat sebesar 2,227, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,055, nilai koefisien regresi sebesar positif 0,347 dan nilai sig sebesar $0,035 > 0,05$ dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional di Hotel The Flora Kuta.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel The Flora Kuta

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t_{hitung} didapat sebesar 2,395, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,055, nilai koefisien regresi sebesar positif 0,270 dan nilai sig sebesar $0,024 > 0,05$ dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan

signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional di Hotel The Flora Kuta.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasional Pada Hotel The Flora Kuta

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t_{hitung} didapat sebesar 2,119, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,055, nilai koefisien regresi sebesar positif 0,181 dan nilai sig sebesar 0,044 > 0,05 dengan demikian t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di Hotel The Flora Kuta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swastini (2016) yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Keadilan organisasional, Keterlibatan kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasional pada Hotel The Flora Kuta

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai F_{hitung} didapat sebesar 26,382, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,98, persamaan regresi sebesar $Y = 0,149 + 0,347X_1 + 0,270X_2 + 0,181X_3$ dan nilai sig sebesar 0,000 > 0,05 dengan demikian F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di Hotel The Flora Kuta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swastini (2016) dari penelitian tersebut dapat dinyatakan keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa;

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional di Hotel The Flora Kuta. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347, nilai $t_{hitung} = 2,227$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,055$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,035 yang memenuhi ketentuan signifikannya <0,050. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan organisasional karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional di Hotel The Flora Kuta. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,270, nilai $t_{hitung} = 2,395$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,055$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,024 yang memenuhi ketentuan signifikannya <0,050. Hal ini berarti semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di Hotel The Flora Kuta. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,181, nilai $t_{hitung} = 2,119$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,055$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,044 yang memenuhi ketentuan signifikannya <0,050. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen organisasional

- 4) Terdapat pengaruh signifikan antara keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di Hotel The Flora Kuta. Dibuktikan dengan $f_{hitung} = 26,382$ dibandingkan dengan nilai $f_{tabel} = 2,98$, persamaan regresi yaitu $Y = 0,149 + 0,347X_1 + 0,270X_2 + 0,181X_3$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin baik keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi komitmen organisasional

SARAN

Dari kesimpulan tersebut dapat disampaikan saran yang sekiranya bisa menjadi pertimbangan bagi Hotel The Flora Kuta yaitu:

- 1) Pada variabel keadilan organisasional indikator keadilan Interaksional memiliki rata-rata terendah, dimana diperoleh rata-rata sebesar 3,23 melihat hasil penelitian tersebut pemimpin Hotel The Flora Kuta diharapkan selalu bersikap adil dalam memimpin bawahannya seperti dengan merpelakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat sebagai bentuk keadilan dalam pemberian penghargaan dan promosi jabatan, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional pada diri karyawan.
- 2) Pada variabel keterlibatan kerja indikator kerja sama memiliki rata-rata terendah, dimana diperoleh rata-rata sebesar 3,20 melihat hasil penelitian tersebut Hotel The Flora Kuta diharapkan meningkatkan kerja sama yang terjalin antar karyawan, pemimpin Hotel The Flora Kuta diharapkan dengan selalu melibatkan semua karyawan dalam kegiatan perusahaan dan selalu menjadi penengah apabila terjadi konflik yang dapat menimbulkan kerja sama antar karyawan tidak berjalan dengan baik. Dengan demikian akan tumbuhnya rasa komitmen pada organisasional dalam diri karyawan.
- 3) Pada variabel gaya kepemimpinan indikator kemampuan memotivasi memiliki rata-rata terendah, dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,33 melihat hasil penelitian tersebut Hotel The Flora Kuta diharapkan memberikan pelatihan kepada pemimpin, agar nantinya kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahan semakin meningkat dan visi yang sudah direncanakan, sehingga munculnya motivasi dari pada karyawan untuk meniru cara kerja dan semangat kerja para pemimpin dan hal tersebut memberikan pengaruh terhadap meningkatnya komitmen pada hotel The Flora Kuta.
- 4) Pada variabel komitmen organisasional indikator kemauan karyawan memiliki rata-rata terendah, dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30 melihat hasil penelitian tersebut Hotel The Flora Kuta diharapkan selalu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan kemampuan karyawan, memberikan kompensasi yang layak serta memberikan fasilitas kerja yang memadai agar nantinya kemauan karyawan dalam bekerja semakin meningkat sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas pada diri karyawan yang akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan hotel The Flora Kuta.

REFERENSI

- Dehkordi, M., and Yektayar. 2013. *Relationship of Organizational Justice and Organizational Commitment of The Staff in General of Behavioral and Applied Management*, 9 (2):169-183.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2014. "Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN-Ciputat. Management Department. School of Business Management. Binus University.



- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi Mix Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Swastini. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap komitmen Organisasi Pada Discovery Kartika Plaza Hotel-Bali*. Fakultas Ekonomika dan Humaniora. Universitas Dhyana Pura, Bali.