

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL HARMONY IN DI KUBU RAYA**

Willy

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
E-Mail: willyyy25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan populasinya enam puluh enam karyawan Hotel Harmony In di Kubu Raya. Teknik pengumpulan data adalah teknik sampel jenuh yaitu metode sensus yang merupakan teknik menentukan sampel dimana semua karyawan digunakan sebagai sampel. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,391. Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y = 17,965 + 0,181 X_1 + 0,523 X_2$. Hasil uji F sebesar 21,828 pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan pada uji t menghasilkan variabel keadilan organisasional berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat persaingan bisnis menjadi tolok ukur bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Persaingan antar perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar probabilitas perusahaan dapat meningkat. Menurut Hariandja (2002:2): “sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal”.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan kecil maupun perusahaan besar, karena pencapaian tujuan perusahaan didukung oleh fungsi dan peranan dalam penetapan sumber daya manusia yang tepat. Dalam menghadapi persaingan perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bertindak cepat, berpikir kritis, dan terampil agar perusahaan dapat mencapai efektifitas dan efisiensi yang tinggi. (Lianto, 2019).

Kinerja karyawan yang tinggi juga dapat dilihat dari keinginan mereka untuk tetap bertahan dan menjadi bagian penting dalam perusahaan. Ketika karyawan memiliki

komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka mereka akan bekerja dengan maksimal serta berkontribusi yang baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Hal ini seperti penerapan prinsip *The Right Man On The Right Place*. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan *output* yang bagus juga. *Output* ini dapat berupa total penjualan yang mengalami peningkatan.

Oleh karena itu, dengan perlakuan yang adil serta rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan. Kinerja karyawan yang tinggi juga dapat dilihat dari rendahnya angka turnover dan penjualan yang semakin meningkat.

KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Keadilan Organisasional

Teori keadilan organisasional didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2008: 249). Terdapat beberapa dimensi keadilan organisasional yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008: 249-251), yaitu:

a. Keadilan distributif (*distributive justice*)

Keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu. misalnya gaji dan pengakuan, yang diterima para pekerja. Keadilan distribusi dan kewajaran diukur secara rasional, dengan cara kalkulatif sebagaimana para individu membandingkan hasil mereka terhadap yang lainnya.

b. Keadilan prosedural (*procedural justice*)

Keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan-penghargaan. Keadilan ini misalnya pengambilan keputusan yang melibatkan para pekerja dan mempertimbangkan kelompok yang akan terpengaruh oleh keputusan yang diambil serta terbuka untuk perbaikan.

c. Keadilan interaksional (*interactional justice*)

Persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat. Dalam dimensi interaksional ini terdapat dua tipe yakni keadilan informasional dan keadilan interpersonal yang masing-masing menjelaskan tentang keadilan dimana pekerja diberikan penjelasan yang jujur dari keputusan dan keadilan dimana pekerja diperlakukan dengan rasa hormat dan bermartabat.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah suatu situasi disaat seorang karyawan memihak pada organisasi dengan tujuan dan keinginan diri sendiri untuk bertahan dalam organisasi tersebut (Sari, 2015: 7). Karyawan yang ingin tetap bertahan pada perusahaan akan berusaha sekuat tenaga dan memiliki kepercayaan serta menerima nilai dan tujuan organisasi. Terdapat tiga dimensi komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer dalam Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo (2015: 2302-2752) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen, yaitu:

- a. Komitmen Afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (*emotional attachment*). Dalam hal ini misalnya, individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- b. Komitmen Kontinuans, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*). Dalam hal ini misalnya, individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- c. Komitmen Normatif, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*). Sebagai contoh komitmen normatif yaitu suatu perusahaan telah mengeluarkan biaya banyak untuk biaya pelatihan dan pendidikan bagi karyawan, pimpinan banyak menghabiskan waktunya untuk mengawasi dan melatih karyawan sehingga akan timbul perasaan bagi karyawan untuk wajib membalas budi terhadap perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja atau Kinerja (*Performance management system*) merupakan proses yang digunakan untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja pekerja (Slamet, 2009: 236). Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Robbins, 2006: 260), yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalnya karyawan dapat mencapai target perusahaan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Misalnya karyawan dapat bekerja lebih dari target perusahaan, maka karyawan tersebut dianggap memiliki efektivitas yang baik.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan orang lain.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya.

H₂ = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya.

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan dari Hotel Harmony In di Kubu Raya. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Harmony In Kubu Raya sebanyak enam puluh enam responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan metode sensus.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel keadilan organisasional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan ketentuan R_{tabel} sebesar 0,242 ditemukan ketiga variabel tersebut lolos uji validitas. Kemudian pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan 0,700 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi dengan normal. Kemudian pada pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel keadilan organisasional dan komitmen organisasional mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,706 dan nilai VIF sebesar 1,416 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heterokedastisitas ditemukan hasil untuk variabel keadilan organisasional dan komitmen organisasional secara berturut 0,283 dan 0,662 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05. Kemudian untuk analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.059	2	155.530	21.828	.000 ^b
	Residual	448.896	63	7.125		
	Total	759.955	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 21,828 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai F_{tabel} lebih besar dari 3,14 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

TABEL 2
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.391	2.669

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,409. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 40,9 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel keadilan dan komitmen organisasional sedangkan sisanya 59,1 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

TABEL 3
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.965	4.221		4.256
	Keadilan Organisasional	.210	.133	.181	1.572
	Komitmen Organisasional	.464	.102	.523	4.541
					Sig.
					.000
					.121
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,965 + 0,181 X_1 + 0,523 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Keadilan Organisasional

X₂ = Komitmen Organisasional

Pada persamaan regresi tersebut ditemukan nilai signifikansi untuk keadilan organisasional dan komitmen organisasional secara berturut 0,181 dan 0,523. Hal ini menunjukkan keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4
HASIL UJI t

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.965	4.221		4.256
	Keadilan Organisasional	.210	.133	.181	1.572
	Komitmen Organisasional	.464	.102	.523	4.541
					Sig.
					.000
					.121
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diatas maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar 1,572 dan 4,541. Pengujian pada variabel keadilan organisasional menunjukkan tingkat signifikansi 0,121 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan keadilan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan perlakuan secara adil, responden telah berkomitmen terhadap perusahaan dan responden telah memiliki kinerja yang baik. Kemudian keadilan organisasional dan komitmen organisasional secara efektif dalam memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya. Sedangkan keadilan organisasional dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial keadilan organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu perusahaan tetap mempertahankan keadilan yang dirasakan karyawan dan memberikan *reward* atau kompensasi kepada karyawan sesuai dengan beban kerja, sehingga komitmen karyawan dengan perusahaan semakin tinggi. Dengan dirasakannya keadilan dalam perusahaan dan komitmen yang tinggi akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja di dalam perusahaan, sehingga akan mendukung keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. Jurnal Manajemen Motivasi, 15(2), 55-61
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, vol.4,no. 3, hal. 2302-2752.
- Sari, Desria. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru." *Jom Fekon*, vol.2, Februari.
- Slamet, Achmad. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.

