

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI PONTIANAK**

Niko Demus

Email: nicodemus.150697@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak tujuh puluh empat (74) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel Merpati Pontianak adalah lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan keamanan dalam bekerja terjamin dengan baik, tetap menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas karyawan dan lebih memperhatikan setiap karyawan untuk berusaha mengelola stres kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Keadilan Organisasi Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Sasono (2004: 5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Pada tingkat tertentu stres itu diperlukan. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan adanya kinerja yang menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pemimpin tekanan-tekanan yang diberikan oleh seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan dari tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Menurut Luthans (2006: 58) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Keadilan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai tiga fitur masalah, yaitu: pencapaian yang aktual, prosedur yang digunakan untuk meraih pencapaian tersebut, dan interaksi antara karyawan dengan atasan maupun perusahaan (Jackson, *et al.*, 2010: 89).

Hotel Merpati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penginapan di Pontianak. Kinerja karyawan yang dilihat dari kualitas pelayanan merupakan kunci dari kesuksesan bisnis penginapan ini. Perusahaan dapat mengukur tingkat kinerja karyawan dengan cara melihat data absensi, tingkat *turn over* karyawannya dan tingkat hunian kamar.

KAJIAN TEORITIS

Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal agar tujuan dapat tercapai. Manusia merupakan sumber yang penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh sebagian perusahaan sampai pada tingkat yang lebih tinggi atau lebih sedikit.

1. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008: 38): Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2013: 58), Komitmen Organisasi terdiri atas tiga dimensi:

a. Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud.

b. Komitmen Kelanjutan

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya.

c. Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang pautan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

2. Stres Kerja

Emosi dan proses berpikir karyawan dipengaruhi oleh kondisi ketegangan yang menyebabkan stres kerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat *relax* atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Masalah stres kerja menjadi gejala yang penting diamati untuk mencapai efisiensi suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2003: 37), menyatakan bahwa stres tidak selalu buruk dan negatif, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapatkan promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stres. Namun jika promosi tidak penting bagi anda, maka anda tidak mempunyai alasan merasakan stres dalam bekerja.

Stres kerja dapat diukur dengan beberapa indikator. Menurut Busro (2017: 45-46) indikator dari stres kerja adalah:

a. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang representative akan menyebabkan karyawan mudah stres, tetapi lingkungan yang kondusif akan menyebabkan karyawan tahan dalam bekerja meskipun tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan tinggi.

b. Intensitas stres.

Ketika karyawan telah berulang kali mengalami stres yang berat, maka orang tersebut akan cenderung mudah terpapar oleh rasa stres. Peristiwa hidup yang kurang menyenangkan dan sulit dilupakan juga akan mempermudah terjadinya stres pada diri seseorang. Sebaliknya, orang yang belum pernah mengalami depresi yang berat, maka akan lebih sulit terjadi stres pada dirinya.

c. Geografi dan demografi sosial.

Karyawan yang hidup di tengah kota dengan tingkat jumlah penduduk sangat banyak, apalagi ditambah dengan persaingan hidup yang terlalu keras, maka akan semakin mudah mengalami stres.

d. Tabiat atau sifat individual.

Individual yang temperamen, mudah marah tersinggung akan mudah mengalami stres, sebaliknya, orang yang penyabar, rendah hati, senang senang senyum, tidak mudah tersinggung, mudah memaafkan orang lain, akan sulit mengalami stres kerja.

e. Persepsi terhadap tingkat kesulitan Pekerjaan.

Karyawan yang memandang segala sesuatu yang sulit menyebabkan stres akan selalu mengalami stres setiap mendapatkan tugas yang sulit, akan tetapi karyawan mempunyai keyakinan bahwa tidak ada pekerjaan yang sulit kalau di kerjakan secara fokus, maka karyawan tersebut akan sulit mengalami stres.

f. Tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan.

Semakin sulit suatu pekerjaan maka semakin mudah membuat karyawan menjai stres. Pekerjaan yang mempunyai tingkat resiko yang tinggi juga membuat karyawan mudah stres.

g. Pola hidup.

Karyawan dengan gaya hidup konsumtif, hedonis, dan gaya hidup mewah, akan mudah terjadi stres, dan sebaliknya orang yang bergaya hidup sederhana, apa adanya, tidak terlalu mengejar target akan sulit terjadi stres.

h. Tingkat dukungan sosial.

Karyawan dengan dukungan sosial yang rendah (baik dukungan dari keluarga maupun dari teman-teman bersifat kurang atau rendah) akan mudah mengalami stress, dan sebaliknya karyawan dengan dukungan sosial yang tinggi akan sulit mengalami stres.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003: 138).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007: 102). Terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)
Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

4. Keadilan Organisasi

Colquitt *et al.* (2009: 45) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan dari karyawan untuk menjadi bagian dan anggota di suatu organisasi. Colquitt *et al.* (2009: 47) mengemukakan bahwa keadilan organisasional mempunyai empat tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 234), keadilan organisasi terdapat tiga dimensi yaitu:

a. *Distributive Justice* (keadilan distributif)

Keadilan distributif mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dengan imbalan dan hasil yang bernilai lainnya yang didistribusikan dalam organisasi.

b. *Procedural Justice* (keadilan prosedural)

Keadilan prosedural adalah keadilan yang berfokus pada proses yang digunakan untuk membuat keputusan.

c. *Interaksional Justice* (keadilan interaksional)

Keadilan interaksional adalah nilai keadilan yang dirasakan karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lain dalam organisasi baik dari pimpinan maupun rekan sekerja.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 9) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin dan Russel (2013), ada enam indikator yang menjelaskan tentang kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas

Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Waktu

Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan *output* yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas Biaya

Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan

tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan Untuk Supervisi

Seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. Dampak Interpersonal/Kontektual Kinerja

Seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, iktikad baik (*goodwill*), dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka di peroleh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat hubungan yang positif antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

mengetahui pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak tujuh puluh empat (74) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner pada Hotel Merpati Pontianak valid atau tidak. Uji validitas yang dilakukan oleh penulis untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) valid atau tidak.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df). Dalam pengujian validitas akan membandingkan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana rumus r_{tabel} adalah $df = N - 2$ dengan taraf signifikansi 0,05. Maka r_{tabel} yang didapatkan adalah 0,2287 dan suatu pernyataan dinyatakan valid jika hasil r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} Hasil uji validitas.

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji reabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel komitmen organisasi (X1) sebesar $0,735 > 0,70$, variabel stres kerja (X2) sebesar $0,880 > 0,70$, variabel motivasi kerja (X3) sebesar $0,957 > 0,70$, variabel keadilan organisasi (X4) sebesar $0,753 > 0,70$ dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,746 > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MERPATI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.017	.452		4.460	.000		
Komitmen Organisasi	.079	.169	.480	4.467	.042	.244	6.937
Stres Kerja	-.134	.078	-.342	-3.718	.030	.617	1.621
Motivasi Kerja	.629	.052	.807	11.981	.000	.930	1.075
Keadilan Organisasi	.045	.152	.346	3.295	.009	.371	5.860

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi Hotel Merpati Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,480 X_1 - 0,342 X_2 + 0,807 X_3 + 0,346 X_4$$

- 1) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,480. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel stres kerja memiliki nilai sebesar -0,342. Artinya variabel stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang menurun (rendah) dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,807. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat motivasi kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Koefisien regresi variabel keadilan organisasi memiliki nilai sebesar 0,346. Artinya variabel keadilan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat keadilan organisasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

TABEL 4
HOTEL MERPATI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.692	.14760

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan SPSS versi 22: Model Summary, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat pada Tabel 3.70. Pada Tabel 3.50 tersebut, nilai R square adalah 0,709 atau sebesar 70,90 persen, yang artinya bahwa variabel komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,90 persen sedangkan sisanya 29,10 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

TABEL 5
HOTEL MERPATI PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.663	4	.916	42.041	.000 ^b
Residual	1.503	69	.022		
Total	5.167	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2021

Berdasarkan Tabel 5, hal ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikan < dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen

organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Merpati Pontianak.

TABEL 6
HOTEL MERPATI PONTIANAK
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.017	.452		4.460	.000
Komitmen Organisasi	.079	.169	.480	4.467	.042
Stres Kerja	-.134	.078	-.342	-3.718	.030
Motivasi Kerja	.629	.052	.807	11.981	.000
Keadilan Organisasi	.045	.152	.346	3.295	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2021

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,042, stres kerja (X_2) sebesar 0,030, motivasi kerja (X_3) sebesar 0,000 dan variabel keadilan organisasi (X_4) sebesar 0,009 yang berarti nilai ini $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Merpati Pontianak. Sebaiknya pihak Hotel Merpati lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan keamanan dalam bekerja terjamin dengan baik. Pihak Hotel Merpati harus lebih memperhatikan setiap karyawan untuk berusaha mengelola stres kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, Nurandini. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perumnas Jakarta*. Edisi Pertama.
- Arta, Adi Kusuma. 2013 *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Edisi Pertama.
- Bernardin, H. John., Russel, Joyce E. A. 2013. *Human Resouces: An Expimental Approach*. Singapore: Mc. Graw-Hill Book.
- Busro, Muhammad. 2017. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Harris, Kristanto. 2015. *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jackson, Mathis. 2006. *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. 2006. Edisi X. Yogyakarta. PT. Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Penilaian Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi, edisi revisi kesembilan*. Pontianak: STIE Widya Dharma.