

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KETERLIBATAN  
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA  
KARYAWAN BOUNTY HOTEL-BALI**

**I Made Pasek Ardiana Putra<sup>1</sup>  
I Gede Riana<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: kupitardiana94@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* dengan sampel sebanyak sebanyak 61 orang karyawan tetap dan kontrak pada Bounty Hotel - Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang komitmen organisasional dipengaruhi oleh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja, namun tidak menutup kemungkinan komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, stress kerja, maupun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel diluar lingkungan industri perhotelan serta menggunakan model lain sebagai alat analisisnya.

**Kata kunci:** Keadilan Organisasi, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasional.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational justice and job involvement on organizational commitment to employees. Sample determination method used in this research is simple random sampling technique with sample as much as 61 permanent employees and contract at Bounty Hotel - Bali. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational justice has a positive and significant effect on organizational commitment. Job involvement positively affects organizational commitment. Further research is expected to add another variable because this study only considers organizational commitment influenced by organizational justice and job involvement, but does not rule out organizational commitment can be influenced by other factors such as job satisfaction, leadership, job stress, and other factors that can affect organizational commitment . The next researcher is also expected to be able to take samples outside the hotel industry environment as well as using other models as an analytical tool.*

*Keywords: Organizational Justice, Job Engagement, Organizational Commitment.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan sangat penting dalam aktivitas suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tidak ada artinya tanpa adanya sumber daya manusia, sebab dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan, manusia memiliki peran sentral dalam mengendalikan elemen-elemen lain yang ada di perusahaan seperti modal, teknologi dan uang (Indrawan dan Dewi, 2014). Peran dari anggota organisasi juga sangat penting dalam memajukan dan membantu organisasi di dalam pencapaian tujuannya. Keberhasilan organisasi akan terpenuhi apabila setiap anggota yang ada di dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif, sehingga akan berdampak pada tercapainya tujuan bersama.

Azeem (2010), menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mengejar kualitas tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi mengembangkan kompetensi karyawannya, namun juga pada bagaimana organisasi meningkatkan komitmen karyawannya, baik komitmen pada pekerjaan maupun komitmen pada arahan atasan. Karena menanamkan komitmen pada diri karyawan sangat penting dilakukan untuk mengembangkan suatu organisasi. Menurut Adiapsari (2012), karyawan yang tidak memiliki komitmen akan menunjukkan kemalasan untuk bekerja keras sehingga menghambat tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang rendah untuk bekerja dan tetap bertahan dilembaga tempatnya bekerja

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan di daerah Bali yang merupakan salah satu daerah tujuan wisatawan dunia. Untuk mendukung kepariwisataan di Bali tentunya membuka peluang-peluang bisnis diantaranya bisnis pelayanan jasa yaitu jasa perhotelan. Hotel merupakan salah satu penunjang pariwisata yang sangat penting dalam kepariwisataan yang ada di Bali. Hotel adalah penyedia jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil. Bounty Hotel-Bali merupakan salah satu hotel yang berada di pulau Bali.

Masih muncul permasalahan di Bounty Hotel-Bali yaitu kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ini dilihat dari karyawan yang masih ada yang belum serius dalam menyelesaikan tugasnya, seringnya melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karim dan Rehman (2012), mengatakan komitmen organisasional sebagai keyakinan teguh dalam pengakuan dari karyawan mengenai tujuan atau prinsip-prinsip organisasi, dan memiliki keyakinan besar atas organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan mereka di organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi (Hasan, 2012). Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008)

Hasil wawancara terhadap sepuluh karyawan Bounty Hotel - Bali dapat dilihat masih kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dilihat dari komitmen afektif, karyawan satu dan lainnya masih kurang terbuka sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan, dari komitmen kontinyu karyawan masih menganggap bahwa diperusahaan lain dibidang yang sama memberikan keuntungan (gaji) yang lebih besar, sedangkan dilihat dari komitmen normatif beberapa karyawan memilh untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi dan Utomo, 2011).

Terdapat tiga komitmen organisasional yang terdiri dari afektif, normatif, dan komitmen kontinyu. Komitmen afektif mengacu pada emosional karyawan, dengan idenfikasi, dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif mengacu pada perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan, sementara Komitmen kontinyu yang di pandang sebagai komitmen tentang biaya yang dirasakan yang berhubungan dengan meninggalkan organisasi (Yucel *et al.*, 2013). Oleh karena itu, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat mampu melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya, sementara mereka dengan komitmen normatif yang kuat merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi, dan orang-orang dengan komitmen kontinyu tinggi merasa mereka harus tinggal di organisasi dengan berkelanjutan.

Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasional disuatu perusahaan, salah satunya adalah keadilan organisasional. Keadilan organisasional sebagai suatu konsep keseimbangan dalam memperlakukan pegawai diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dengan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa berkomitmen dalam diri pegawai. 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. Ravangard *et al.* (2013) berpendapat bahwa keadilan organisasi menjadi alat pendorong bagi karyawan untuk terus mempertahankan kemampuan serta keunggulan kompetitif.

Teori yang menghubungkan konsep komitmen organisasional dengan keadilan organisasi adalah teori keadilan (*equity theory*). Menurut Gibson *et al.* (1995:150), teori keadilan (*equity theory*) ialah suatu anggapan seseorang mengenai rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang. Ravangard *et al.* (2013) berpendapat bahwa keadilan organisasional menjadi alat pendorong untuk karyawan terus mempertahankan kemampuan serta keunggulan kompetitif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Oceani dan Sriathi, 2015) dapat dilihat bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian yang serupa oleh Marissa (dalam Ocaani dan Sriathi, 2015) berpendapat bahwa keterlibatan dan keberadaan karyawan pada organisasi serta perasaan tetap mempertahankan keanggotaannya didasari dengan adanya keadilan yang sesungguhnya diterima dalam organisasi, maka hal tersebut membuat karyawan bertahan di organisasi.

Selain keadilan organisasional faktor lain yang bisa mempengaruhi komitmen karyawan di suatu organisasi adalah Keterlibatan kerja. Rahati *et al.* (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja telah didefinisikan sebagai internalisasi nilai-nilai kebaikan dan pentingnya bekerja antara orang-orang dalam suatu organisasi. Hal ini juga digambarkan sebagai sejauh mana pekerjaan diakui menjadi faktor signifikan dalam memenuhi satu atau kebutuhan lain dari seorang karyawan. Keterlibatan juga menunjukkan bahwa pentingnya pekerjaan bagi citra diri seorang pekerja (Mazayed *et al.*, 2014). Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi (Ansel dan Wijono, 2012). Liwun dan Prabowo (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja dalam beberapa penelitian merupakan salah satu bentuk seorang karyawan yang memiliki komitmen kerja terhadap lembaga kependidikan tempatnya bekerja. Aryaningtyas dan Suharti (2013) menyatakan karyawan yang dengan kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja.

Keterlibatan karyawan merupakan proses dimana karyawan ikut serta pada setiap kegiatan organisasi baik terlibat dalam pengambilan pembuatan ataupun dalam memecahkan masalah organisasi. Manfaat keterlibatan karyawan bagi organisasi yaitu: organisasi dapat memperoleh rencana yang lebih baik,

menghasilkan keputusan yang baik, atau perbaikan yang lebih efektif. Manfaat yang kedua yaitu dapat meningkatkan rasa memiliki maupun tanggung jawab karyawan atas keputusan organisasi (Fandy dalam Stevanie *et al.*). Khan (2011) mengatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif, kontinyu dan normatif. Logahan (2014) mendapat hasil dari penelitiannya dengan menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. Eka Mariyanti (2014) dari hasil penelitiannya juga mengatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi dari beberapa peneliti diatas menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan tentunya semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki karyawan terhadap suatu organisasinya.

Berdasarkan penjelasan diatas Keadilan organisasional dan Keterlibatan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan disuatu organisasi. Untuk mengetahui hal yang bisa mempengaruhi komitmen karyawan yang bekerja di Bounty Hotel - Bali maka perlu dilakukan suatu tindakan yang bisa menumbuhkan komitmen karyawan terhadap Bounty Hotel-Bali. Berdasarkan latar belakanag masalah yang muncul di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bounty Hotel - Bali.

Berdasarkan bukti emperis dan hasil studi awal maka rumusan masalah penelitian yaitu: 1) Bagaimanakah pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bounty Hotel - Bali ?; 2) Bagaimanakah

pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bounty Hotel – Bali. Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bounty Hotel – Bali; 2) Untuk menganalisis pengaruh Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bounty Hotel - Bali.

### **Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional.**

Karim dan Reham (2012), Dehkordi *et al.* (2013), Oceani dan Sriathi (2015), Praditya dan Putra (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Apabila karyawan mendapatkan keadilan yang kurang dalam organisasi, maka komitmen organisasi karyawan yang timbul akan rendah. Ravangard *et al.* (2013) menyebutkan bahwa keadilan organisasi media yang mendorong karyawan agar selalu mempertahankan kemampuan serta keunggulan kompetitif. Ini juga di jelaskan dari penelitian Bakshi *et al.* (2009) bahwa dari hasil analisis regresi ditemukan bahwa keadilan distributive dan keadilan procedural ditemukan secara signifikan berhubungan dengan komitmen organisasional. Hal yang sama juga didapat dari penelitian Akuzum (2014) mendapat hasil yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat dikatakan bahwa keadilan organisasional mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Kepedulian yang ditunjukkan organisasi pada karyawan, baik dalam sistem pemberian imbalan



ataupun prosedur kerja, maka karyawan akan semakin meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasional.**

Rahati *et al.* (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja telah didefinisikan sebagai internalisasi nilai-nilai kebaikan dan pentingnya bekerja antara orang-orang dalam suatu organisasi. Uygur (2009) mengatakan pada penelitiannya bahwa memperoleh hasil yang positif signifikan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional. Penelitian Chungtai (2008) menguatkan bahwa keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen diantara karyawan, karyawan yang berkomitmen akan memberikan usaha yang lebih lagi sebagai perwakilan dari organisasi, yang selanjutnya secara kosekuen akan membawa kepada level yang lebih tinggi lagi dari pekerjaannya. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki Keterlibatan kerja yang tinggi, maka sudah pasti karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa karyawan perlu diikuti sertakan dalam kegiatan yang menunjang pengetahuan mengenai pekerjaannya, sehingga akan muncul komitmen dalam diri setiap karyawan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Maryianti (2014), Chin (2012), Khan (2011), dan Logahan (2014) juga memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja terhadap komitmen

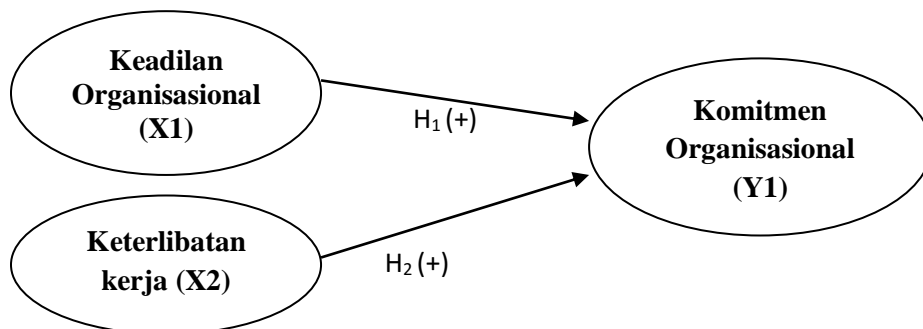
organisasional. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan maka bisa di simpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat asiosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yang meneliti pada populasi atau sample tertentu, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak dengan sample random sampling. Model konseptual yang menggambarkan secara ringkas hubungan antara masing-masing variabel penelitian terangkum pada Gambar 1.

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Lokasi dalam penelitian ini adalah Bounty Hotel - Bali berlokasi di Jalan Segara Batu Bolong 18, Legian Klod di wilayah Kecamatan Kuta, Kabupaten Daerah Tingkat II Badung. Hotel ini dipilih dikarenakan masih ditemukan masalah-masalah yang menyangkut dengan komitmen karyawan terhadap

organisasi, seperti keadilan organisasi dan keterlibatan kerja yang mempengaruhi komitmen karyawan.

Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y1). Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu terhadap organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Variabel ini diukur dengan tiga indikator yang diadopsi dari Allen & Meyer (1991), antara lain: 1) *affective commitment*; 2) *continuance commitment*; dan 3) *normative commitment*.

Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel keadilan organisasional (X1) dan keterlibatan kerja (X2). Keadilan organisasional merupakan kondisi di mana seorang individu merasa diperlakukan adil di organisasi tempatnya bekerja. Variabel keadilan organisasional diukur dengan tiga indikator yang diadopsi dari Robbins dan Judge (2008:249-251), yang terdiri dari: 1) keadilan distributif; 2) keadilan organisasi, dan 3) keadilan interaksional. Keterlibatan kerja merupakan partisipasi karyawan terhadap pekerjaannya seperti memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, ataupun adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan. Variabel keterlibatan kerja diukur dengan empat indikator yang diadopsi dari Govender (2010), yaitu: 1) Respon untuk bekerja; 2) Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan; 3) Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan; dan 4) Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak Bounty Hotel - Bali yang berjumlah 159 orang. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini

menggunakan teknik *simple random sampling*. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebanyak 61 orang karyawan tetap dan kontrak Bounty Hotel – Bali. Tabel 1 berikut memaparkan hasil perhitungan proporsi jumlah sampel terkait penyebaran kuesioner pada Bounty Hotel – Bali.

**Tabel 1. Proporsi Jumlah Sampel**

No	Departemen	Ni	$\frac{N_i}{N}$	$\frac{N_i}{N} \times n$
		Populasi	Total Populasi	Sampel
1	<i>Accounting</i>	25	0,157	10
2	<i>Housekeeping</i>	40	0,251	15
3	<i>Front Office</i>	23	0,144	9
4	<i>Food &amp; Beverage Servis</i>	26	0,163	10
5	<i>Kitchen</i>	23	0,144	9
6	<i>Engineering</i>	22	0,133	8
	Jumlah	159		61

Sumber : Data diolah (2017)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan kuisisioner, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan dalam bentuk daftar pertanyaan secara tertulis mengenai keadilan organisasi, Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Bounty Hotel - Bali. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* dengan rentang 1-5, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini berupa teknik analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan pengujian instrumen penelitian terlebih dahulu untuk menguji apakah instrumen layak digunakan dalam penelitian. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3 untuk hasil uji reliabilitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Keadilan Organisasional (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,668	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,775	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,838	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,821	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,822	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0,816	Valid
2	Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,733	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,892	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,784	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,895	Valid
3	Komitmen Organisasional (Y)	Y <sub>1</sub>	0,754	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,777	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,686	Valid

Sumber: Data diolah (2017)

Setiap butir di dalam instrumen dikatakan valid apabila korelasi antara skor butir dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih besar dari 0,30 (Sugiyono, 2014:178). Hasil uji validitas instrumen pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen memiliki korelasi item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 yang artinya seluruh indikator tersebut dinyatakan valid, atau telah memenuhi syarat validitas data.

Uji reliabilitas berguna untuk mengukur konsistensi instrumen yang diukur. Jadi data yang bisa dikatakan reliabel jika lebih dari dua peneliti yang meneliti objek yang sama pada waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, koefisien *Cronbach Alpha* yang melebihi angka dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) suatu instrumen. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila

nilai *cronbach's alpha* instrumen lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keadilan Organisasional (X <sub>1</sub> )	0,876	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,846	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,789	Reliabel

Sumber: Data diolah (2017)

Tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya semua instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan setelah model penelitian ini memenuhi syarat lolos dari uji asumsi klasik yaitu data harus berdistribusi normal, tidak mengandung multikolonieritas dan heteroskedastisitas serta tidak berada pada daerah autokorelasi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat, yaitu komitmen organisasional dengan variable bebas yaitu keadilan organisasional dan Keterlibatan kerja. Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Komitmen organisasional
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_2$  = Koefisien Regresi Variabel bebas
- X<sub>1</sub> = Keadilan organisasional
- X<sub>2</sub> = Keterlibatan kerja
- $\mu$  = *Error*/ Variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam model

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini didapatkan dengan cara menyebar kuesioner kepada para responden yang terdiri dari 61 orang karyawan tetap dan kontrak Bounty Hotel – Bali. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, dapat disajikan data responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja responden yang dipaparkan dalam Tabel 4, Tabel 5, Tabel 6 dan Tabel 7 berikut.

**Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Karyawan Bounty Hotel - Bali**

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase
18-23	6	9,9
24-29	8	13,10
30-35	8	13,10
≥36	39	63,9
Jumlah	61	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia antara 18-23 tahun sebanyak 6 orang (9,9 persen), responden yang berusia antara 24-29 tahun sebanyak 8 orang (13,10 persen), responden yang berusia 30-35 tahun sebanyak 8 orang (13,10 persen), dan responden yang berusia di atas sama dengan 36 tahun sebanyak 39 orang (63,9 persen). Berdasarkan persentase yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Bounty Hotel - Bali berusia diatas 36 tahun.

**Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase
Laki-laki	36	59,1
Perempuan	25	40,9
Jumlah	61	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang dengan persentase 59,1 persen dan jumlah responden berjenis

kelamin perempuan berjumlah 25 orang dengan persentase 40,9 persen. Berdasarkan persentase yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Bounty Hotel - Bali berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK Sederajat	20	32,7
Diploma	32	52,4
Sarjana	9	14,7
Jumlah	61	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan akhir SMA/SMK sederajat sebanyak 20 orang (32,7 persen), jumlah responden dengan pendidikan akhir Diploma sebanyak 32 orang (52,4 persen), dan jumlah responden dengan pendidikan akhir Sarjana sebanyak 9 orang (14,7 persen). Berdasarkan persentase yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Bounty Hotel - Bali lulusan diploma.

**Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja (tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase</b>
<5	8	13,1
5-10	14	22,9
11-20	29	47,5
>20	10	16,4
Jumlah	61	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 7 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 8 orang (13,1 persen), responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 14 orang (22,9 persen), responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 29 orang (47,5 persen), dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 10 orang (16,4 persen). Berdasarkan persentase yang ada



menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Bounty Hotel - Bali memiliki masa kerja dari 11-20 tahun.

Hasil kuesioner mengenai variabel keadilan organisasi yang diisi oleh karyawan Bounty Hotel - Bali disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8 Deskripsi Variabel Keadilan Organisasional**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Perusahaan telah memberikan imbalan yang adil pada setiap karyawan	0	0	4	29	28	4,39	Sangat Baik
2	Perusahaan memberikan kepercayaan penuh pada setiap tugas yang saya lakukan.	0	0	10	31	17	4,07	Baik
3	Prosedur kerja yang dilaksanakan sudah diterapkan secara adil	0	0	3	33	25	4,36	Sangat Baik
4	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk ikut dalam pengambilan keputusan	0	0	24	33	4	3,67	Baik
5	Perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap karyawan	0	0	11	31	19	4,13	Sangat Baik
6	Perusahaan menghormati hak-hak saya sebagai karyawan	0	0	4	42	15	4,18	Sangat Baik
Rata-rata skor keadilan organisasional							4,13	

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan pertama yaitu dengan rata-rata skor 4,39 dikategorikan sangat tinggi yang artinya Perusahaan telah memberikan imbalan yang adil pada setiap karyawan. Skor terendah terdapat pada pernyataan keempat dengan rata-rata skor 3,67 dikategorikan tinggi yang artinya perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk ikut dalam pengambilan keputusan. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel keadilan organisasional secara keseluruhan

memiliki nilai rata-rata 4,13 yang artinya tingkat keadilan organisasional karyawan Bounty Hotel - Bali baik.

Hasil kuesioner mengenai variabel keterlibatan kerja yang diisi oleh karyawan Bounty Hotel - Bali disajikan pada tabel 9.

**Tabel 9. Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Respon yang saya berikan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan harapan saya (ekspektasi)	0	0	6	28	27	4,34	Sangat Tinggi
2	Saya terlibat langsung disetiap pekerjaan yang telah ditugaskan kepada saya.	0	0	5	28	28	4,38	Sangat Tinggi
3	Saya berprinsip bahwa semua pekerjaan yang yang dilimpahkan harus diselesaikan sesuai target pekerjaan itu sendiri	0	0	6	27	28	4,36	Sangat Tinggi
4	Saya merasa tidak tenang apabila pekerjaan belum terselesaikan	0	0	6	22	33	4,44	Sangat Tinggi
Rata-rata skor keterlibatan kerja							4,38	

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan keempat yaitu dengan rata-rata skor 4,44 dikategorikan sangat tinggi yang artinya karyawan merasa tidak tenang apabila pekerjaan belum terselesaikan. Skor terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata skor 4,34 dikategorikan sangat tinggi yang artinya respon yang karyawan berikan terhadap suatu pekerjaan sesuai apa yang saya harapkan (ekspektasi) sangat tinggi. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel keterlibatan kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 4,38 yang artinya tingkat keterlibatan kerja karyawan Bounty Hotel - Bali sangat tinggi.

Hasil kuesioner mengenai variabel komitmen organisasional yang diisi oleh karyawan Bounty Hotel - Bali disajikan pada Tabel 10. Dari isi tabel menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan pertama yaitu dengan rata-rata skor 4,23 dikategorikan sangat tinggi yang artinya karyawan Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan keinginan dari karyawan. Skor terendah terdapat pada pernyataan ketiga dengan rata-rata skor 4,11 dikategorikan tinggi yang artinya karyawan akan sangat berat jika karyawan meninggalkan perusahaan ini sekarang, meskipun saya ingin keluar. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 4,16 yang artinya tingkat komitmen organisasional karyawan Bounty Hotel - Bali tergolong tinggi.

**Tabel 10 Deskripsi variabel Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan keinginan saya	0	0	8	31	22	4,23	Sangat Tinggi
2	Saya merasa terikat secara emosional dalam perusahaan ini	0	0	8	36	17	4,15	Sangat Tinggi
3	Akan sangat berat bagi saya jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang, meskipun saya ingin keluar.	0	0	8	38	15	4,11	Sangat Tinggi
Rata-rata skor Komitmen Organisasional							4,16	

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sebelum model regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi, dilakukan

pengujian analisis faktor konfirmatori yang terdiri dari uji KMO, uji MSA, *persentage of variance* dan *analysis of varian (anova)* serta asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Uji *Kaiser Meyer Olkin* digunakan untuk mengetahui kecukupan sampel. Analisis faktor dianggap layak jika besaran KMO memiliki nilai minimal 0,5. Hasil uji KMO dapat dilihat pada Tabel 11. Hasil uji yang ditunjukkan Tabel 11 memperlihatkan semua variabel memiliki  $KMO > 0,5$ . Hal ini menyimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki kecukupan sampel untuk analisis faktor.

**Tabel 11 Hasil Uji KMO**

No	Variabel	KMO
1	Keadilan organisasional (X1)	0,815
2	Keterlibatan kerja (X2)	0,713
3	Komitmen organisasional (Y)	0,610

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Hasil *Persentage of Variance* menjelaskan kemampuan dari masing-masing faktor untuk menjelaskan variasinya. Data nilai *Persentage of Variance* dapat dilihat pada Tabel 12

**Tabel 12. Nilai *Persentage of Variance***

No	Variabel	<i>Persentage of Variance</i>
1	Keadilan Organisasional (X1)	63,833
2	Keterlibatan Kerja (X2)	71,829
3	Komitmen Organisasional (Y)	76,496

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Pada Tabel 12 nilai *Nilai Percentage of Variance* masing-masing variabel sudah lebih besar dari 60 persen. Hal ini berarti faktor dari masing-masing variabel memiliki kelayakan untuk menjelaskan variabel faktornya.

Kelayakan model uji faktor untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*. Nilai MSA yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 13. Pada Tabel 13 Nilai MSA masing-masing variabel lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti masing-masing model layak digunakan dalam analisis faktor.

**Tabel 13. Nilai MSA**

No	Variabel	Nilai MSA
X1	X <sub>1,1</sub>	0,830
	X <sub>1,2</sub>	0,785
	X <sub>1,3</sub>	0,836
	X <sub>1,4</sub>	0,929
	X <sub>1,5</sub>	0,791
	X <sub>1,6</sub>	0,733
X2	X <sub>2,1</sub>	0,905
	X <sub>2,2</sub>	0,780
	X <sub>2,3</sub>	0,855
	X <sub>2,4</sub>	0,766
Y	Y <sub>1,1</sub>	0,682
	Y <sub>1,2</sub>	0,616
	Y <sub>1,3</sub>	0,568

Sumber: Data Primer Diolah. 2017

Model anova di penelitian ini digunakan untuk menguji rata-rata lebih dari dua sample berbeda secara signifikan atau tidak. Tabel 14 menyajikan hasil *analysis of varian* (anova). Tabel 14 menunjukkan bahwa adanya perbedaan rasa yang tidak adil yang signifikan antara karyawan kontrak dan tetap didalam variabel keadilan organisasional, ini dapat dilihat dari hasil mean karyawan tetap sebesar 25,77 dan karyawan kontrak 23,80 dan itu menunjukan adanya perbedaan yang signifikan di dalam keadilan organisasional antara karyawan tetap dan

kontrak. Untuk variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasional tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan kontrak dan tetap.

**Tabel 14 Hasil Analysis Of Varian (Anova)**

Variable	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Keadilan Organisasional	Tetap	31	25,77	2,692	0,484
Keadilan Organisasional	Kontrak	30	23,80	2,964	0,541
Keterlibatan Kerja	Tetap	31	17,77	2,109	0,379
Keterlibatan Kerja	Kontrak	30	16,97	3,378	0,617
Komitmen Organisasional	Tetap	31	12,81	1,579	0,284
Komitmen Organisasional	Kontrak	30	12,17	1,704	0,311

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Model regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mencari koefisien regresi yang hasilnya akan menentukan apakah hipotesis yang di buat diterima atau ditolak. Tabel 15 menyajikan hasil analisis regresi linear berganda.

**Tabel 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0,000	0,60		0,000	1,000
Keadilan Organisasional	0,524	0,103	0,524	5,112	0,000
Keterlibatan Kerja	0,408	0,103	0,408	3,978	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini berdasarkan Tabel 15 sebagai berikut:

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

$$Y = 0,000 + 0,524X_1 + 0,408X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasional
- X1 = Keadilan Organisasional
- X2 = Keterlibatan Kerja

Nilai  $X_1 = 0,524$ , menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan Bounty Hotel - Bali sebesar 0,524 yang artinya apabila keadilan organisasional meningkat, maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Sedangkan nilai  $X_2 = 0,408$ , menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Bounty Hotel - Bali sebesar 0,408 yang artinya apabila keterlibatan kerja meningkat, maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,887 <sup>a</sup>	0,787	0,779	0,469	1,724

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 16 menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,787 yang artinya 78,7 persen variasi variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasional ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ), dan sisanya sebesar 21,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 17 berikut.

**Tabel 17 Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	61
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,563
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,909

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 17 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,563 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang dibuat berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,909 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05. Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Tabel 18 menyajikan hasil uji multikolineritas.

**Tabel 18 Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Keadilan Organisasional ( $X_1$ )	0,349	2,862
Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )	0,349	2,862

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 18 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel keadilan organisasional dan keterlibatan kerja, yang dimana nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan tidak terdapat multikolineritas antara variabel keadilan organisasional dan keterlibatan kerja.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dibuat terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilihat dari tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 0,05. Tabel 19 menunjukkan nilai Sig. dari variabel keadilan organisasional dan keterlibatan kerja masing-masing yaitu 0,151 dan 0,094. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap *absolute residual*. Ini berarti model regresi yang dibuat tidak mengandung gejala heterokedastisitas.



**Tabel 19 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	3,46	0,030		11,341	0,000
Keadilan Organisasional	-0,076	0,052	-0,315	-1,454	0,151
Keterlibatan Kerja	0,089	0,052	0,370	1,705	0,094

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

. Model regresi penelitian ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikan *anova* lebih kecil dari *alpha* yaitu 0,05 ( $anova < \alpha = 0,05$ ). Tabel 20 menjelaskan hasil uji F. Tabel 20 menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  yang artinya model regresi linear berganda pada penelitian ini layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 20 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47,206	2	23,603	107,003	0,000 <sup>a</sup>
Residual	12,794	58	5,306		
Total	60,000	60			

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

### **Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional**

Hipotesis satu ( $H_1$ ) pada penelitian ini menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Bounty Hotel - Bali. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 5,112 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai positif dari koefisien regresi variabel keadilan organisasional

mengindikasikan bahwa apabila keadilan organisasional, maka komitmen organisasional juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Karim dan Reham (2012) yang menemukan korelasi yang kuat antara keadilan organisasional dan komitmen organisasional. Karyawan yang mendapatkan keadilan yang sama sesuai dengan posisinya akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Praditya dan Putra (2016) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut memiliki arti semakin kuat keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan maka semakin kuat persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional.

Hasil dari jawaban responden yang didapat dari hasil sebaran angket berupa kuesioner yang meliputi enam pernyataan mengenai variabel keadilan organisasional, dapat diketahui item pernyataan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan  $X_{1.1}$ , "Perusahaan telah memberikan imbalan yang adil pada setiap karyawan", dengan skor sebesar 4,39, yang berarti nilai indikator dari keadilan organisasional berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bounty Hotel - Bali merasa telah diberikan imbalan secara adil.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.**

Hipotesis dua ( $H_2$ ) pada penelitian ini menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Bounty

Hotel - Bali. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,978 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai positif dari koefisien regresi variabel keterlibatan kerja mengindikasikan bahwa apabila karyawan yang keterlibatan kerjanya tinggi, maka komitmen organisasional juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2014) dari hasil penelitiannya bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula komitmen tersebut terhadap organisasinya. Dalam penelitian Khan (2011) juga memperoleh hasil yang sama yaitu Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut memiliki arti semakin tinggi keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin kuat persepsi karyawan terhadap komitmen organisasional.

Hasil dari jawaban responden yang didapat dari hasil sebaran angket berupa kuesioner yang meliputi empat pernyataan mengenai variabel keterlibatan kerja, dapat diketahui item pernyataan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan X<sub>2.4</sub> "Saya merasa tidak tenang apabila pekerjaan belum terselesaikan", dengan skor sebesar 4,44 yang berarti nilai indikator dari keterlibatan kerja berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bounty Hotel - Bali memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis adalah Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini berarti semakin baik keadilan organisasional yang dirasakan karyawan maka akan memunculkan komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Jadi semakin karyawan dilibatkan dalam pekerjaannya maka akan muncul rasa komitmen terhadap organisasi karena karyawan merasa dianggap dalam organisasi tersebut.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis adalah Perusahaan diharapkan selalu adil didalam perusahaan dengan cara memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk ikut dalam pengambilan keputusan juga perusahaan harus selalu menghormati hak-hak karyawan dan perusahaan juga harus memberikan kepercayaan penuh bagi karyawan sehingga karyawan merasa diberlakukan secara baik dan adil dalam perusahaan dan hal tersebut dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. selain itu, perusahaan juga diharapkan mampu melibatkan karyawan dalam pekerjaan dengan cara memberikan pekerjaan sesuai apa yang di harapkan karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena pekerjaannya sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dan hal tersebut dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Saran bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai keadilan organisasional, keterlibatan kerja dan komitmen. Penelitian

selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang komitmen organisasional dipengaruhi oleh keadilan organisasional dan keterlibatan kerja, namun tidak menutup kemungkinan komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, stress kerja, maupun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel diluar lingkungan industri perhotelan serta menggunakan model lain sebagai alat analisisnya.

## REFERENSI

- Adiapsari dan Retno. 2012. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi pada Karyawan PT Tiga Serangkai Solo. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 5, pp: 75- 102.
- Aryaningtyas dan Suharti. 2013. Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.15, No. 1, pp:23-32.
- Ansel dan Wijono. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi DiKepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*, Vol. 05 No. 02, pp: 125-142
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1991. *Three Component Conceptualizational of Organization Commitment*. 1th Edition. Human Resource Management Review, 1(1): pp: 61-89
- Azeem and Syed. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*. Vol 1 : pp. 295-299.
- Chin, Oldenburg, Day and Sun. 2012. Work Values, Job Involvement, and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. Vol. 2, Np. 3, pp: 64-70.
- Chungtai, Aamir Ali. 2008. Infact of Job Involvement on iIn-Role Perfomanceand Organizational Citizenship Behavior. *Journal Institute of Behavioral and Applied Management*, Vol. 9, No. 2, pp: 169-183

- Dehkordi, Mohammadi and Yektayar. 2013. Relationship of organizational justice and organizational commitment of the staff in general directorate of youth and sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province. *Pelagia Research Library*. Vol. 3. No. 3. Pp: 696-700.
- Givarian and Farkoush. 2012. Study of the effects of organizational justice on organizational commitment. *African Journal of Business Management*. Vol. 6. No. 4, pp:1338-1347.
- Govender and Parumasur. 2010. The Relationship Between Employee Motivation and Job Involvement. *SAJEMS NS*, Vol. 13. No.3, pp: 237-253.
- Indrawan dan Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar.
- Karim and Reham. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. 3, No. 4, pp:92-104
- Khan, Ahmad jam, Aisha Akbar, Bashir Khan and Tahir Hijazi. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 6, No. 4, pp:252- 262.
- Oceani, dan Sriathi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dibagian Housekeeping Pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.10, pp:2912 - 2927 .
- Rahati, Sotudeh-Arani, Adib-Hajbaghery, and Majid Rostami. 2015. Job Involvement and Organizational Commitment of Employees of Prehospital Emergency Medical System. *Nurs Midwifery Swd*, Vol. 4, No. 4, pp:1-6.
- Stevanie, Armanu., Siti Aisjah. 2015. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bri Cabang Probolinggo). *Media Mahardhika* Vol. 13 No. 3, pp: 329 – 338.
- Tejada and Joyce Raymond. 2012. On the Misuse of Slovin's Formula. *The Philippine Statistician* Vol. 61, No. 1, pp. 129-136. Punzalan University of the Philippines Diliman
- Uygur, Akyay. 2009. A Study into Organizational Commitment an Job Involvement : An Application Towards the Personal in the Central Organization for Ministry of Healty in Turkey. *Ozean journal of Scinces*, Vol. 2, No. 1. Pp: 113-125.