

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Semua Dirgantara Sentani

Imran Syafei M. Nur¹, Nur Indah²

^{1,2}Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

E-mail: imransyafei27@gmail.com¹

Informasi Artikel

Catatan Artikel:

Diterima 6 April 2023

Revisi disetujui 25 Mei 2023

Dipublikasi 30 Juni 2023

Kata kunci: Pemberdayaan Karyawan, Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional

DOI: 10.55098/jr.v1i1.360

Abstrak

Pentingnya komitmen organisasional dalam mencapai tujuan semakin mendorong perusahaan untuk memajukan komitmen organisasional. Beberapa cara yang dilaksanakan perusahaan agar meningkatkan komitmen organisasional dengan memberdayakan karyawan, memberikan pelatihan terhadap karyawan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta keadilan organisasi dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional, pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional dan pengaruh pemberdayaan karyawan dan keadilan organisasional secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT. Semua Dirgantara Sentani. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semua Dirgantara Sentani yang berjumlah 48 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, studi literatur dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, keadilan organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, serta pemberdayaan karyawan dan keadilan organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Semua Dirgantara Sentani.

1. Pendahuluan

Pentingnya komitmen organisasional dalam mencapai tujuan semakin mendorong perusahaan untuk memajukan komitmen organisasional. Beberapa cara yang dilaksanakan perusahaan agar meningkatkan komitmen organisasional dengan memberdayakan karyawan, memberikan pelatihan terhadap karyawan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta keadilan organisasi dalam perusahaan (Saputra dan Wibawa, 2018).

Keadilan organisasi merupakan persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang merupakan persepsi tentang bagaimana keputusan yang dikaitkan dengan distribusi hasil dan keadilan yang dirasakan orang itu sendiri (Greenberg, 2010). Keadilan organisasional memperlihatkan sejauh mana pegawai memandang dengan cara apa mereka diperlakukan ditempat kerja secara adil (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Pemberdayaan bagaikan prosedur untuk mengubah manusia agar lebih sanggup serta lebih berkeahlian untuk dapat mengatasi masalahnya sendiri dengan menggunakan upaya menyerahkan kewenangan dan kepercayaan kepada pegawai tersebut sehingga menimbulkan tanggung jawab (Wibowo, 2017). Pemberdayaan karyawan berguna buat dilaksanakan akibat pada pemberdayaan karyawan bisa melangsungkan karyawan agar lebih berkontribusi pada misi organisasi yang mendekati komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016).

PT. Semuwa Dirgantara merupakan perusahaan yang bergerak didunia Pariwisata mulai dari perencanaan wisata hingga pengelolaan lini bisnis Pariwisata. Dalam kurun waktu enam bulan terakhir disimpulkan bahwa masih tingginya tingkat absensi pada karyawan PT. Semuwa Dirgantara. Hal ini dapat diartikan semakin banyaknya tingkat absensi karyawan dapat menjadi indikasi rendahnya komitmen karyawan terhadap sebuah organisasi. Hal ini disebabkan kurangnya keinginan karyawan untuk terlibat dalam proses kegiatan dan encapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan, rendahnya komitmen karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawan selama bekerja seperti halnya terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi tata tertib perusahaan sebagai contoh, karyawan sering terlambat masuk kantor, beberapa karyawan juga terlihat tengah sibuk menanyakan informasi lowongan pekerjaan di tempat lain kepada rekannya, dan absensi karyawan yang tinggi.

Permasalahan terkait keadilan organisasional adalah perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai dalam perusahaan. Perusahaan tidak memperlakukan karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan adil sehingga muncul rasa kecemburuan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Ketidakadilan yang diterima karyawan akan ditanggapi dengan menunjukkan anggapan kurang baik pada bentuk sikap, emosi serta kelakuan buruk sehingga akan menurunkan kinerja dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan terkait dengan pemberdayaan karyawan adalah sedikitnya tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan atasan menyebabkan hasil kerja yang buruk. Beberapa karyawan masih belum menguasai kompetensi kerja dan kurang mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan yang terjadi.

2. Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis

2.1. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan wewenang untuk mengumpulkan komponen pada pengambilan keputusan yang tercantum pada kebijakan kegiatan kita. Manajemen memberikan wewenang terbatas terhadap karyawan namun juga meminta karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab yang tinggi serta mengambil risiko (Fajar dan Rohendi, 2016).

Pemberdayaan karyawan bisa dilihat dengan upaya mendorong komitmen individu pada organisasi agar menaikkan kesesuaian antara kepercayaan diri serta peran kerja untuk kemampuan individu dengan melakukan aktivitas dengan baik serta mendorong karyawan agar menjalankan upaya lebih atas nama organisasi dan ikut serta saat pengambilan keputusan (Setiawan dan Piartrini, 2018).

Pemberdayaan karyawan akan mengetahui bahwa kehadiran mereka dihargai pada organisasi kita serta menaikkan komitmen organisasi. Komitmen adalah kelakuan yang menggambarkan sejauh mana semua individu memahami serta terkait pada organisasinya. Berlandaskan penjelasan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu usaha untuk menciptakan kepercayaan karyawan dengan cara memberikan kewajiban, kekuasaan dan wewenang untuk karyawan dengan mendukung proses membuat suatu kawasan agar semua individu bisa memanfaatkan kemahiran agar bisa mencapai suatu target organisasi.

2.2. Keadilan Organisasional

Girish menyatakan keadilan merupakan suatu pendekatan umum yang dirasakan pada kesimpulan yang mana dianggap betul serta yang mana tidak betul terikat dengan hal-hal yang terjadi dalam organisasi (Mustikawati dan Suana, 2018). Keadilan adalah perasaan yang muncul pada diri sendiri terhadap totalitas yang dirasakannya benar pada badan-badan tempat mereka melakukan tugasnya (Robbins dan Judge, 2013).

Keadilan mencerminkan keadilan yang dirasakan dengan otoritas pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasakan tingkat keadilan yang tinggi, mereka percaya bahwa hasil keputusan itu adil dan benar, bahwa proses pengambilan keputusan itu dirancang dan dibuat secara benar. Citra keadilan dapat dipakai untuk memberikan penjelasan kenapa pegawai membandingkan beberapa otoritas lebih dapat dipercaya daripada yang lain (Colquitt dkk., 2015).

Dalam organisasi, keadilan memiliki peran penting yang dapat disebut keadilan organisasional. Hal ini dikarenakan keadilan organisasional atau keadilan organisasi merupakan keadilan yang diberikan oleh perusahaan berupa pemberian imbalan, prosedur dan interaksi diberikan secara adil terhadap karyawan dalam perusahaan tersebut. Keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana orang-orang merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Karyawan yang merasa ketidakadilan di tempat kerja dapat menunjukkan berbagai perilaku negatif dan dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi dan pelaksanaan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2013) keadilan organisasional adalah persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja.

2.3. Komitmen Organisasional

Sherlywati (2015) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi. Meyer dan Herscovitch dalam Jaros dkk., (2007) mengusulkan bahwa komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu ke suatu tindakan tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target. Menurut Wibowo (2016) komitmen tidak dapat dibentuk secara cepat tetapi perlu dibangun secara bertahap. Komitmen dapat diawali dengan membangun hubungan antar individu, sehingga timbul rasa kepedulian. Persiapan yang baik akan menumbuhkan pemahaman dan persepsi yang positif sehingga orang merasa dapat menerima. Apabila timbul sebuah kesadaran untuk menerima, maka barulah dapat membentuk komitmen. Untuk meningkatkan komitmen karyawan harus dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satu cara menurut (Pramudimas dan Indrawati, 2017) adalah dengan memastikan bahwa semua karyawan telah diberlakukan secara adil (persepsi keadilan organisasi)

Komitmen organisasi ialah kemauan bekerja yang baik demi organisasi serta suatu ketentuan tertentu dalam perolehan terhadap kaidah-kaidah organisasi. Komitmen pada organisasi terbilang juga berdiskusi tentang pendekatan pegawai dan memikirkan kekuatan keterlibatan serta kesetiaan pegawai terhadap organisasi (Sutrisno, 2016). Mathis dkk. (2017) menjelaskan komitmen merupakan tingkat di mana para pegawai percaya serta menyetujui maksud dari organisasi, dan berkehendak buat selalu tinggal diorganisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjabat sebagai bagian-bagian organisasi.

Pemberdayaan karyawan memiliki peran penting melalui apa yang telah diberikan sesuai keinginan karyawan otomatis karyawan akan memberikan kontribusi pada organisasi. Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam organisasi atau perusahaan, pemberdayaan karyawan merupakan faktor penting.

Setiawan dan Piartrini (2018) menghasilkan penelitian bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Diputri dan Rahyuda (2016) juga menghasilkan riset bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kristanto dkk. (2014) menjelaskan bahwa keadilan organisasi adalah suatu konsep keseimbangan yang diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dalam memperlakukan karyawan dengan tujuan memicu tumbuhnya rasa berkomitmen dalam diri karyawan. Kristanto (2015), organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Adanya perlakuan adil yang dilakukan oleh organisasi kepada setiap karyawan akan dapat menciptakan situasi kerja yang baik, sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan. Mustikawati dan Suana (2018) menghasilkan penelitian bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan riset penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H2 : Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. Metoda Penelitian

Penelitian merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014) mengemukakan penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil populasi seluruh karyawan PT. Semuwa Dirgantara Sentani dan sampel yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel jenuh digunakan karena jumlah populasi pada penelitian yang diteliti termasuk relatif kecil sejumlah 48 orang.

Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan wawancara secara langsung kepada pihak yang berwenang di PT. Semuwa Dirgantara tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara. Selain itu, peneliti juga menggunakan instrumen kuesioner untuk pengumpulan data dan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada seluruh pegawai.

Proses analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen validitas dan reliabilitas data untuk melihat valid dan reliabelnya data (Ghozali, 2013), uji asumsi klasik (normalitas, heterokedastisitas, analisis model regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis model regresi dilakukan antara variabel independen yaitu pemberdayaan karyawan (X1), dan keadilan organisasional (X2), terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (Y) Sugiyono (2014). Model persamaan *regresi linear* dijelaskan:

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

a = Konstanta/*Intercep*

b = Koefisien *Regresi*

X1 = Pemberdayaan karyawan

X2 = Keadilan organisasional

Y = Komitmen organisasional

e = *error*

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Data Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (X1)	X1.1	0.387	0.2845	Valid
	X1.2	0.527	0.2845	Valid
	X1.3	0.322	0.2845	Valid
	X1.4	0.379	0.2845	Valid
Keadilan Organisasional (X2)	X2.1	0.451	0.2845	Valid
	X2.2	0.522	0.2845	Valid
	X2.3	0.442	0.2845	Valid
	X2.4	0.375	0.2845	Valid
	X2.5	0.349	0.2845	Valid
	X2.6	0.340	0.2845	Valid
	X2.7	0.390	0.2845	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	Y1	0.346	0.2845	Valid
	Y2	0.347	0.2845	Valid
	Y3	0.376	0.2845	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dianalisis untuk ketiga variabel diperoleh kesimpulan bahwa indikator-indikator menunjukkan hasil yang valid karena hasil dari *Corrected Item-Total Correlation/ r* hitung lebih besar dari *r* tabel yaitu sebesar 0,2845. Jadi indikator-indikator pada variabel Pemberdayaan Karyawan, Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional dapat digunakan untuk menganalisa variabel tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Standar	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,685	0,60	Reliabel
Keadilan Organisasional (X2)	0,637	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,657	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel pemberdayaan karyawan, keadilan organisasional dan komitmen organisasional memiliki nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.60 hal ini berarti instrument dalam variabel pemberdayaan karyawan, keadilan organisasional dan komitmen organisasional dapat diterima dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 3
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23454158
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.052
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
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 Primer Yang Diolah 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusikan secara normal atau dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

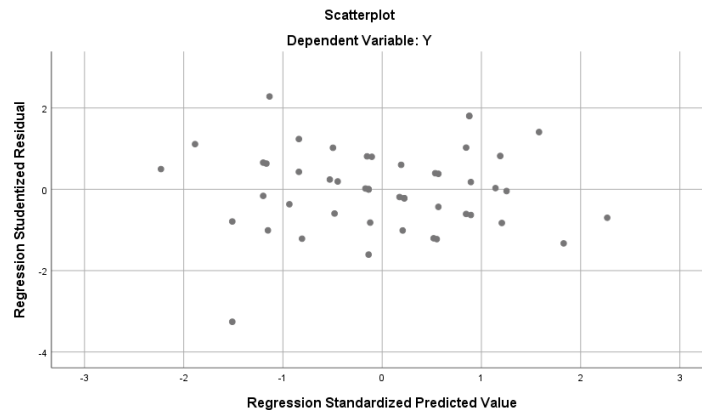
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.976	1.025
	X2	.976	1.025

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas semua nilai dari *tolerance* lebih dari 0,10 dan semua nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinearitas antar variable Independent dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi

Analisis Model Regresi Liner Berganda

Tabel 5
Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Coefficients Beta	t hitung	Sig.
a (Constant)	4.515		
Pemberdayaan karyawan (X1)	0.12	1.127	.899
Keadilan organisasional (X2)	0.260	4.075	.000
F hitung = 8.433		t tabel = 2,01410	
Sig = 0,001		R ² = 0,273	
F tabel = 3,21		Adjusted R ² = 0,240	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.9 di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.515 + 0.12X_1 + 0.260X_2$$

Persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) dalam model regresi ini sebesar 4,515. Menyatakan bahwa jika variable independent Pemberdayaan Karyawan, dan Keadilan Organisasional dianggap konstan, maka rata-rata komitmen organisasional sebesar 4.515..

2. Nilai koefisien regresi variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) dalam model regresi ini sebesar (0,12) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pemberdayaan Karyawan (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y). Koefisien regresi sebesar (0,112) menyatakan bahwa setiap penambahan satu variabel Pemberdayaan Karyawan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi di PT. Semuwa Dirgantara.
3. Nilai koefisien regresi variabel Keadilan Organisasi (X2) dalam model regresi ini sebesar 0,260 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Keadilan Organisasi (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y). Koefisien regresi sebesar 0,260 menyatakan bahwa setiap penambahan satu variabel Keadilan Organisasi maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi di PT. Semuwa Dirgantara.

Hasil Uji t (Parsial)

1. Berdasarkan perhitungan data diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) adalah sebesar 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan karyawan memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Karyawan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
2. Berdasarkan perhitungan data diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel Keadilan Organisasi (X2) adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hasil Uji Goodness Of Fit

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil analisis ini diperkuat dengan mencari nilai F tabel dengan nilai df (n_1) = 3, df (n_2) = 44, dan taraf signifikansi 0,05 maka didapatkan nilai F tabel sebesar 2,01410. Nilai F hitung (8,433) > F tabel (2,01410) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen (pemberdayaan karyawan dan keadilan organisasi) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja organisasi).

Dari hasil olahan analisis regresi dapat diketahui nilai adjusted R squared sebesar 0,273. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Y) benar-benar dijelaskan oleh variabel pemberdayaan karyawan (X1) dan keadilan organisasi (X2) sebesar 0,273 (27,3%) dan 72,7 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa sebagian besar pekerjaan adalah pekerjaan fisik sehingga perusahaan menganggap tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Piartrini (2018) yang menghasilkan penelitian bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan Diputri dan Rahyuda (2016) juga menghasilkan riset bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustikawati dan Suana (2018) juga menghasilkan riset bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki niat untuk bertahan dalam pekerjaan selama jangka waktu yang wajar lebih cenderung bekerja dengan potensi penuh mereka.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara pemberdayaan karyawan dan keadilan organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasi akan meningkat seiring peningkatan pengaruh variabel pemberdayaan. Pemberdayaan karyawan merupakan hal terpenting sebagai modal utama dalam suatu komitmen organisasi. Walaupun dalam penelitian ini pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional tetap secara bersama-sama variabel pemberdayaan dan keadilan organisasi memberi pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukan nilai signifikansi sebesar $0,889 > 0,05$. Hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus meningkatkan keadilan yang baik dalam organisasi demi membuat kerjasama antara karyawan semakin kuat. Memiliki keadilan organisasi yang baik dipercaya dapat meningkatkan komitmen organisasional yang ada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang dilakukan khususnya dengan berbagai indikator-indikator baru pada variabel ini serta dapat melakukan penelitian yang serupa namun di perusahaan lainnya.

Daftar Pustaka

- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–109.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., dan Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw Hill.
- Diputri, N. P. I. P., dan Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada LPD Desa Adat Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1457–1485.
- Fajar, C. M., dan Rohendi, A. (2016). Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 53–65.
- Ghozali, I. (2013a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2013b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, P. (2010). *CRM At The Speed Of Light Social CRM Strategies, Tool, and Techniques for Engaging Your Customer* (4 ed.). McGraw-Hill, Inc.

- Jaros, S., Meyer, dan Allen. (2007). Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfa Journal of Organizational Behavior*, 6(4).
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed.). Salemba Empat.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *JMK: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86>
- Kristanto, S., Rahyuda, I. K., dan Riana, I. G. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UBP Bali. *e-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6), 308–329.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., dan Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management* (Fifteenth). Cengage Learning.
- Muhammad, I. G., dan Abdullah, H. H. (2016). Assessment of Organizational Performance : Linking the Motivational Antecedents of Empowerment , Compensation and Organizational Commitment. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 974–983.
- Mustikawati, R., dan Suana, I. W. (2018). Pengaruh Sinisme Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 2380–2409.
- Pramudimas, G. O. S., dan Indrawati, A. D. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan UOB Indonesia Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6678–6707.
- Rajabi, M., Salehi Nejad, S., Aghoush, L., dan Mijani, M. (2015). Organizational Justice Perception as a Predictor of Organizational Trust. *International Journal of Hospital Research*.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Saputra, I. M. A., dan Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3201–3229.
- Setiawan, I. P. I., dan Piartrini, P. S. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 164–191.
- Sugiyono, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5 ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Rajawali Pers.
- Widayanti, K. S., dan Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7022–7049.