

---

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN  
KARYAWAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI  
PADA PT. BPR NBP 33 KANTOR PUSAT BATANG KUIS**

**Christiani Sitorus, Rasmulia Sembiring<sup>✉</sup>, Junika Napitupulu**

Prodi S1 Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: [rasmuliasembiring@methodist.ac.id](mailto:rasmuliasembiring@methodist.ac.id)

**ABSTRAK**

*This study aims to determine and analyze the effect of organizational justice, employee empowerment and quality of work life simultaneously on organizational commitment at PT. BPR NBP 33 Batang Kuis. This research was conducted at PT. BPR NBP 33 Batang Kuis Head Office located on Jl. Medan - Batang Kuis No. 30 C, Bakaran Batu, Kec. Batang Kuis, Deli Serdang Regency, North Sumatra. The type of research in this study is quantitative data. The sampling method used in this study is the saturated sample method. The saturated sample method became the sample, so the number of samples in this study was 51 samples. Analysis of data using multiple linear regression analysis. The results showed that organizational justice had a positive and significant effect on organizational commitment at PT. BPR NBP 33 Batang Kuis with a t-count value of 2,245 > t-table 1,678 with a significance level of 0.030 < 0.05. Employee empowerment has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. BPR NBP 33 Batang Kuis with a t-count value of 2,256 > 1,678 with a significance of 0.029 < 0.05. Quality of work life has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. BPR NBP 33 Batang Kuis with a t-count value of 2,411 > 1,678 with a significance of 0.020 < 0.05. Organizational justice, employee empowerment and quality of work life simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment at PT. BPR NBP 33 Batang Kuis.*

***Kata Kunci: Organizational Justice, Employee Empowerment, Quality of Work Life and Organizational Commitment.***

---

**PENDAHULUAN**

Melalui hasil pengamatan pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis, peneliti memperhatikan pada variabel keadilan organisasional dimana karyawan merasa kurang merasakan keadilan organisasi dimana terdapat perbedaan pemberian tugas kepada beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang sama, hal tersebut dapat dirasakan oleh karyawan lain yang akhirnya harus ikut menutupi pekerjaan yang tidak dilakukan sehingga pekerjaan yang didapati lebih berat dibandingkan karyawan lainnya, dan permasalahan tersebut belum dapat dipecahkan oleh manajemen PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis sehingga merugikan karyawan lainnya. Keadilan organisasi yang tidak diterapkan dengan

baik pada PT. BPR 33 Kantor Pusat Batang Kuis menyebabkan komitmen karyawan terhadap organisasi menurun, hal tersebut akan merugikan perusahaan dalam kontribusi karyawan seperti pelayanannasabah dan bentuk pekerjaan lainnya pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.

Hal tersebut juga terdapat pada pemberdayaan karyawan, dimana keadilan organisasi yang belum diperbaiki akan menyebabkan pemberdayaan karyawan juga semakin menurun. Pemberdayaan karyawan merupakan pemberdayaan mencerminkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri. Kepribadian dari karyawan sangat perlu untuk mendukung proses pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis pada pemberdayaan karyawan. Menurut observasi penelitian harus memperhatikan kebebasan dan fleksibilitas, bukan pengendalian secara sepihak, atau yang dilakukan atasan tanpa menyeimbangkan opini personal karyawan dengan tujuan organisasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Demi tercapainya kualitas hidup kerja yang baik, dan terjalinnya iklim kerja yang kondusif untuk menghindari stres kerja, diharapkan atasan PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis dalam hal ini berkomunikasi dengan karyawannya tidak bersifat birokratis, melainkan bersifat kolaboratif dengan harapan seluruh karyawannya terlibat dengan demikian para karyawan dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki dan secara bersama-sama dapat membangun perusahaan dengan baik.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.

## **KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu

atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017:101) ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a) Keinginan berkarir di organisasi.
- b) Rasa percaya terhadap organisasi
- c) Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a) Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d) Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
- e) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a) Kesetiaan terhadap organisasi
- b) Kebahagiaan dalam bekerja
- c) Kebanggaan bekerja pada organisasi

### **Keadilan Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2017:143) “Keadilan organisasional pertama sekali berkembang melalui teori *relative deprivation* oleh Stouffer pada tahun empat puluhan. Pada dasarnya keadilan organisasi menyatakan bahwa reaksi seseorang terhadap suatu hasil (*outcome*) akan tergantung pada bagaimana perbandingan hasil yang dihasilkan oleh individu dengan hasil orang lain”.

Kristiatno (2015:87) menyatakan bahwa indikator-indikator untuk mengukur keadilan organisasional adalah sebagai berikut:

1. Perbandingan gaji dengan pekerjaan
2. Kesamaan pelaksanaan dan keputusan perusahaan
3. Kesempatan dalam menyuarakan pendapat
4. Perlakuan atasan terhadap karyawan
5. Keterbukaan atasan terhadap bawahan

---

## Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan (empowerment) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan bermenjadi “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (empowerment) yang dikemukakan oleh para ahli.

Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen. Kahn (2014:54) menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut:

1. Keinginan
  - a) Pegawai diberi kesempatan mengidentifikasi permasalahan yang berkembang.
  - b) Memperkecil penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan karyawan.
  - c) Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja.
  - d) Menggambarkan keahlian tim dan melatih pegawai untuk mengawasi sendiri (self control).
2. Kepercayaan Diri
  - a) Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan.
  - b) Menggali ide dan saran dari karyawan.
  - c) Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.
  - d) Menyediakan jadwal instruksi kerja dan mendorong penyelesaian yang baik.
3. Kredibilitas
  - a) Memandang pegawai yang lain sebagai partner strategis.
  - b) Peningkatan target di semua bagian pekerjaan.
  - c) Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
  - d) Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.
4. Akuntabilitas
  - a) Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.
  - b) Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.
  - c) Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran.
  - d) Memberikan bantuan kepada pegawai dalam penyelesaian beban kerja.
  - e) Menyediakan program umpan balik hasil evaluasi kinerja.
5. Komunikasi
  - a) Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka
  - b) Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.
  - c) Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan diluar kompetensi tugas.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa, “Kualitas kehidupan kerja adalah kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan”.

Menurut Nawawi (2015:26), Keberhasilan kualitas kehidupan kerja dari sudut pekerja dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut:

- 1) Keikutsertaan karyawan dalam bekerja akan memberikan rasa kepuasan.
- 2) Rasa puas mendorong karyawan untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja.
- 3) Tingkat kehadiran yang tinggi.
- 4) Kesiediaan bekerja secara sukarela akan meningkat dan meluas, misalnya bekerja lembur tanpa harus menunggu ada perintah.
- 5) Merasa rugi jika tidak masuk atau tidak hadir.
- 6) Selalu terdorong untuk selalu menyampaikan saran dalam rangka peningkatan produktivitas dan kualitas.

### **Hipotesis**

- H1 : Diduga ada pengaruh keadilan organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.
- H2 : Diduga ada pengaruh pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis
- H3 : Diduga ada pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.
- H4 : Diduga ada pengaruh keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis yang terletak di Jl. Medan - Batang Kuis No.30 C, Bakaran Batu, Kec. Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis yang berjumlah 51 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui nilai rata-rata data, nilai maksimum, nilai minimum dan simpangan baku data penelitian.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keadilan organisasi	51	12.00	48.00	32.7059	11.01144
Pemberdayaan karyawan	51	12.00	50.00	36.0000	11.84230
Kualitas kehidupan kerja	51	12.00	57.00	40.1176	12.79789
Komitmen organisasi	51	6.00	30.00	19.7647	6.48564
Valid N (listwise)	51				

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban variabel keadilan organisasi sebesar 32,71, nilai maksimum sebesar 48 dan nilai minimum sebesar 12 dengan simpangan baku sebesar 11,01. Rata-rata skor jawaban variabel pemberdayaan karyawan sebesar 36, nilai maksimum sebesar 50 dan nilai minimum sebesar 12 dengan simpangan baku sebesar 11,84. Rata-rata skor jawaban variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 40,12, nilai maksimum sebesar 57 dan nilai minimum sebesar 12 dengan simpangan baku sebesar 12,78. Rata-rata skor jawaban variabel komitmen organisasi sebesar 19,76 dengan nilai maksimum sebesar 30 dan nilai minimum sebesar 6 dengan simpangan baku sebesar 6,49.

### Uji Validitas

**Tabel 2.** Analisis Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Organisasi (X1)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,891	0,279	Valid
2	0,902	0,279	Valid
3	0,718	0,279	Valid
4	0,683	0,279	Valid
5	0,818	0,279	Valid
6	0,817	0,279	Valid
7	0,834	0,279	Valid
8	0,806	0,279	Valid
9	0,923	0,279	Valid
10	0,828	0,279	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS*

Dari hasil pengujian diketahui bahwa seluruh pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukuran variabel keadilan organisasi dinyatakan valid.

Uji validitas pernyataan untuk variabel pemberdayaan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.** Analisis Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (X2)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,810	0,279	Valid
2	0,789	0,279	Valid
3	0,768	0,279	Valid
4	0,865	0,279	Valid
5	0,908	0,279	Valid
6	0,781	0,279	Valid
7	0,780	0,279	Valid
8	0,891	0,279	Valid
9	0,883	0,279	Valid
10	0,872	0,279	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS*

Dari hasil pengujian diketahui bahwa seluruh pernyataan tentang pemberdayaan karyawan dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas, sehingga keseluruhan pertanyaan dapat diikutkan dalam uji regresi.

Uji validitas pernyataan untuk variabel kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.** Analisis Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,753	0,279	Valid
2	0,782	0,279	Valid
3	0,792	0,279	Valid
4	0,747	0,279	Valid
5	0,802	0,279	Valid
6	0,746	0,279	Valid
7	0,807	0,279	Valid
8	0,757	0,279	Valid
9	0,802	0,279	Valid
10	0,793	0,279	Valid
11	0,766	0,279	Valid
12	0,830	0,279	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS*

Dari hasil pengujian diketahui bahwa seluruh pernyataan tentang kualitas kehidupan kerja dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas, sehingga keseluruhan pertanyaan dapat diikutkan dalam uji regresi.

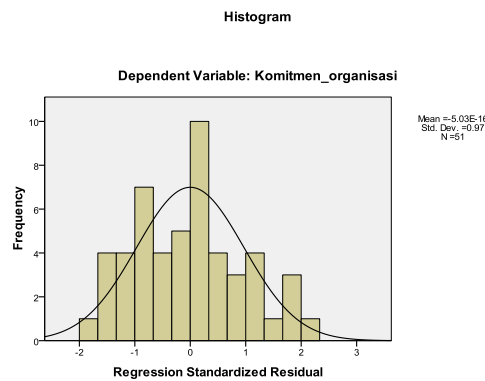
Uji validitas pernyataan untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 5.** Analisis Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,793	0,279	Valid
2	0,725	0,279	Valid
3	0,848	0,279	Valid
4	0,804	0,279	Valid
5	0,768	0,279	Valid
6	0,838	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap ke-6 pernyataan relevan digunakan sebagai indikator pengukuran variabel komitmen organisasi.



Sumber: Hasil Olahan SPSS 25 (2022)

**Gambar 1.** Grafik Histogram

Dengan melihat Gambar 1 grafik histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan distribusi yang normal. Dimana, bentuk grafik tidak melenceng ke kiri dan ke kanan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6.** Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpa	Cronbach alpha	Reliabilitas
Keadilan organisasi (X <sub>1</sub> )	0,946	0,6	Reliabel
Pemberdayaan karyawan (X <sub>2</sub> )	0,951	0,6	Reliabel
Kualitas kehidupan kerja (X <sub>3</sub> )	0,942	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	0,914	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Alpha lebih besar dari 0,6, alat pengukuran telah memenuhi uji reliabilitas.



Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	3.0656534
	Std. Deviation	2.19836388
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.774
Asymp. Sig. (2-tailed)		.587

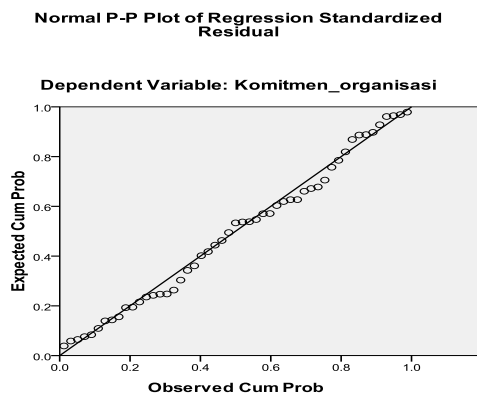
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil one sample kolmogorov smirnov test diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,587 lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Untuk mengetahui normalitas data dapat juga dilihat apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik P-Plot dan histogram dapat dilihat pada Gambar berikut.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Gambar 2. Normalitas Data

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keadilan Organisasi	.256	3.906
	Pemberdayaan Karyawan	.161	6.217
	Kualitas kehidupan Kerja	.228	4.386

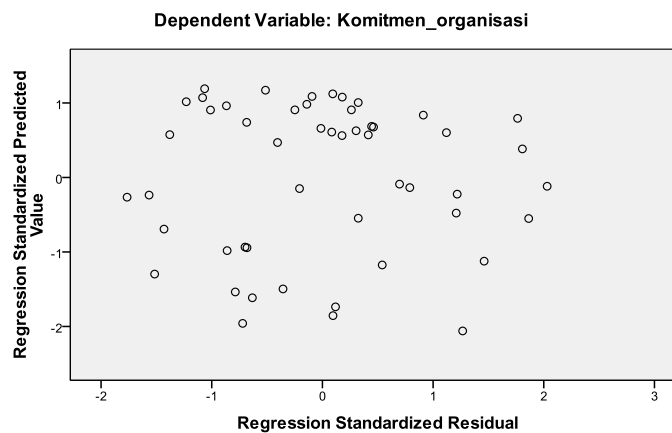
a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan dan kualitas kehidupan kerja secara berturut-turut 0,256; 0,161 dan 0,228 lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF variabel keadilan organisasi (X1) sebesar 3,906, variabel pemberdayaan karyawan (X2) sebesar 6,217 dan variabel kualitas kehidupan kerja (X3) sebesar 4,386 lebih kecil dari 10, maka ketiga variabel bebas tersebut tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas, tetapi jika nilai  $VIF > 10$  terjadi gangguan multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber : Hasil Olahan SPSS

**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas tidak terlihat ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**HASIL ANALISIS DATA**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.922	1.385		.666	.509
	Keadilan organisasi	.165	.073	.280	2.245	.030
	Pemberdayaan karyawan	.194	.086	.355	2.256	.029
	Kualitas Kehidupan Kerja	.161	.067	.318	2.411	.020

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,922 + 0,165 X_1 + 0,194 X_2 + 0,161 X_3$$

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,922 dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan dan kualitas kehidupan kerja, maka variabel terikat komitmen organisasi sebesar 0,922.
- b. Variabel keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi memberi pengaruh sebesar 0,165, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 1, dimana perubahan pada variabel keadilan organisasi sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 0,165 satuan.
- c. Variabel pemberdayaan karyawan terhadap keadilan organisasi memberi pengaruh sebesar 0,194, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 2, dimana perubahan pemberdayaan karyawan sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 0,194 satuan.
- d. Variabel kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0,161, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 3, dimana perubahan pada variabel kualitas kehidupan kerja secara parsial mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 0,161 satuan.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 10.** Hasil Uji-t  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.922	1.385		.666	.509
	Keadilan organisasi	.165	.073	.280	2.245	.030
	Pemberdayaan karyawan	.194	.086	.355	2.256	.029
	Kualitas Kehidupan Kerja	.161	.067	.318	2.411	.020

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2022

$$\begin{aligned}
 \text{Adapun rumus mencari ttabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 51 - 4 - 1) \\
 &= (0,025 ; 46) \\
 &= 1,678
 \end{aligned}$$

ttabel = 0,025 ; 46 kemudian dicari pada distribusi nilai ttabel maka ditemukan nilai ttabel yaitu 1,678.

Dari hasil output SPSS diatas, peneliti akan melakukan interpretasi menggunakan dua dasar pengambilan keputusan dalam uji t:

- Hipotesis berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel keadilan organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,245. Ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 2,245 > 1,678. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, keadilan organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,030 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi keadilan organisasi maka komitmen organisasi semakin meningkat.
- Hipotesis berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pemberdayaan karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,256. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 2,256 > 1,678. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, kompetensi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,029 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka komitmen organisasi semakin meningkat.
- Hipotesis berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,411. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel yaitu 2,411 > 1,678. Jika dilihat dari tingkat signifikansi dalam tabel, kualitas kehidupan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,020 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi semakin meningkat.

### Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas / indenpenden yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat / dependen.

Hasil analisis statistik data menggunakan program SPSS 22, diperoleh output pada tabel berikut:

**Tabel 11.** Hasil Uji-F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1710.726	3	570.242	68.292	.000 <sup>a</sup>
	Residual	392.451	47	8.350		
	Total	2103.176	50			

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_kehidupan\_kerja, Keadilan\_organisasi, Pemberdayaan\_karyawan

b. Dependent Variable: Komitmen\_organisasi

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2022

$$\begin{aligned} \text{Adapun rumus mencari Ftabel} &= (k ; n-k) \\ &= (4 ; 51-4) \\ &= (4 ; 47) \\ &= 2,570 \end{aligned}$$

Dari hasil output SPSS diatas, peneliti akan menggunakan dua dasar pengambilan keputusan dalam uji-F:

a. Pengambilan keputusan Fhitung dan Ftabel

Data diatas, menunjukkan bahwa  $k=4$  ( $X_1$  = keadilan organisasi,  $X_2$  = pemberdayaan karyawan,  $X_3$  = kualitas kehidupan kerja,  $Y$  = komitmen organisasi) dan  $n = 51$ . Dari rumus yang ada maka akan menghasilkan angka  $(4 ; 51-4) = (4 ; 47)$ , angka ini kemudian menjadi acuan untuk mengetahui nilai Ftabel pada distribusi nilai Ftabel. Maka diketahui bahwa nilai Ftabel sebesar 2,570.

Tabel diatas dapat memperlihatkan jika Fhitung  $68,292 > Ftabel 2,570$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut bermakna bahwa keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

b. Pengambilan keputusan dalam uji-F berdasarkan nilai signifikansi

Dari output SPSS di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji-F maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 12.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.813	.801	2.88964

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_kehidupan\_kerja, Keadilan\_organisasi, Pemberdayaan\_karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,801. Hal ini berarti seleksi dipengaruhi oleh variabel proses rekrutmen, kompetensi dan seleksi sebesar 80,10 %. Sedangkan sisanya sebesar 100 % - 80,10 % = 19,90 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti masa kerja, tingkat pekerjaan, usia, tingkat pendidikan dan status perkawinan.

## KESIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

1. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis dengan nilai  $t$ -hitung 2,245 >  $t$ -tabel 1,678 dengan tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ .
2. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis dengan nilai  $t$ -hitung 2,256 > 1,678 dengan signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$ .
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis dengan nilai  $t$ -hitung 2,411 > 1,678 dengan signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ .
4. Keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis.

### Saran

1. Pihak PT. BPR NBP 33 Kantor Pusat Batang Kuis, sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan keadilan organisasi, pemberdayaan karyawan dan kualitas kehidupan kerja dalam menjaga maupun meningkatkan komitmen organisasi. Pada pembagian tugas seharusnya job desk yang sudah ada tidak boleh ditambahkan yang lain, dan suasana dalam bekerja harus seimbang jangan terlalu kaku agar komunikasi karyawan berjalan lancar.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan dan mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, N. 2013. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi*, Vol. 2, No. 1.
- Aprilia, E., Paradina, & Dewie Tri, W. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Kharisma Baru Indonesia.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Vol. 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karim, F. & O. Rehman. (2012). Impact of Job Satisfaciton, Perceived Organizational Justice and Employee Emprowerment on Organizational Cimitment in Semi Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4) : 92 – 104.
- Kristanto, & Harris. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Indonesia ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Neo, Raymond, A. R., Hollenbeck, Barry, G., & Patrick, M. W. (2016). *Fundamentals Of Human Resource Management* (Sixth ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Novita, I. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. MS.
- Paradina, A. E., dan D. T. Wijayati. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* Volume 18, Nomor 1 :17-23.
- Rohkman, W. 2012. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja : Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. *Jurnal CBAM-FE UNINSSULA*, 1, 1 : 1135 –

1145.

Setiawan, I. P. dan P. S. Piartrini. 2018. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping pada Vila Ocean Blue. *Jurnal Manajemen Unud*, 7 (1) : 164 : 191.

Udayani, K.A.T, & D. K, S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. 7, 79-89.