

Analisis Kepuasan Kerja dan Keadilan terhadap Komitmen Karyawan pada Universitas Muhadi Setiabudi

¹Azizah Indriyani, ²Neli Hajar

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi

²Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Selamat Sri

¹Jl. Pangeran Diponegoro No.KM.2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52221

²Gondarum, Jambearum, Kec. Patebon, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah 51351

Info Artikel

Kata Kunci:
Kepuasan Kerja, Keadilan, dan Komitmen Karyawan

ISSN (print): 1978-6387
ISSN (online): 2623-050X

Abstraksi

Era Reformasi di Indonesia yang ditandai dengan pergantian pemerintah dari orde baru kepada orde reformasi telah menimbulkan berbagai perubahan paradigma, salah satunya adalah pelaksanaan otonomi daerah. Paradigma tersebut ternyata amat berpengaruh terhadap sukses tidaknya sistem organisasi sebuah perusahaan. Hampir sebagian besar aspek perencanaan keberhasilan perusahaan berfokus pada sistem komitmen organisasi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan keadilan secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap komitmen karyawan di Universitas Muhadi Setiabudi, 2) Untuk mengetahui variabel apa (kepuasan atau keadilan) yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan di Universitas Muhadi Setiabudi. Peneliti menggunakan metode Kuantitatif dengan sumber data Primer dan Sekunder. Subjek dan Objek penelitian ini dilaksanakan pada Karyawan Universitas Muhadi Setiabudi. Populasi dan sampel penelitian ini ialah 50 Karyawan dengan metode pengumpulan data Wawancara dan angket. Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja karyawan Universitas Muhadi Setiabudi termasuk dalam kategori puas, maksud puas disini adalah karyawan merasakan kepuasan terhadap hasil pekerjaan, tetapi pengaruh kepuasan kerja dan keadilan terhadap komitmen karyawan secara bersama-sama diklasifikasikan lemah tetapi signifikan. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t didapatkan bahwa nilai t hitung < nilai t tabel (0,421 < 2,011) sehingga variabel kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t didapatkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (2,294 > 2,011) sehingga keadilan ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Abstract

Keywords:
Job Satisfaction, Fairness, and Employee Commitment

Korespondensi Penulis:
Ubaedillah
Email: Ubaedillah2@gmail.com

The Era of Reform in Indonesia marked by the change of government from the new order to the reform order has led to various paradigm shifts, one of which is the implementation of regional autonomy. This paradigm turns out to be very influential on the success of the organizational system of a company. Most aspects of a company's success planning focus on the company's organizational commitment system. The purpose of this study is 1) to find out the significant influence



of job satisfaction and fairness together and partially on the commitment of wan-works at Muhadi Setiabudi University, 2) To find out what variables (kepuasan or fairness) most affect the commitment of employees at Muhadi Setiabudi University. Researchers use Quantitative methods with Primary and Secondary data sources. The subject and object of this study was conducted at Muhadi Setiabudi University Employees. The population and sample of this study are 50 Employees with interview and questionnaire data collection methods. The result of this study is that the job satisfaction of employees of Muhadi Setiabudi University falls into the category of satisfaction, the intention of satisfaction here is that employees feel satisfaction with job results, but the effect of job satisfaction and fairness on employee commitment together is classified as weak but significant. Based on partial correlation analysis and t test, it is found that the value of t calculates < the value of t table ($0.421 < 2.011$) so that the job satisfaction variable has no strong and significant effect on employee commitment. Based on partial correlation analysis and t test it is obtained that the value of t calculates > the value of t table ($2,294 > 2,011$) so that justice has a strong and significant influence on employee commitment.

1. Pendahuluan

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya di harapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas produksi.

Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik sangatlah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek gaya kepemimpinan yang sesuai. Kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangatlah penting dalam berbagai hal untuk memastikan kualitas performa dalam pekerjaannya. Dengan karakter kepemimpinan dan kualitas pemimpin yang berbeda akan berdampak

yang berbeda pula dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal". Beberapa rumusan masalah untuk mempermudah dalam melakukan penelitian diantaranya: 1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ? 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan ?

Kepemimpinan yang efektif sangat di pengaruhi oleh kepribadian pemimpin, dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi membahas tentang cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan dalam pelaksanaan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas untuk mengkaji masalah perlu adanya pembata-

san permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini peneliti membatasi pada ruang lingkup masalah tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhadi Setiabudi. Dalam penelitian ini peneliti mempunyai tujuan yaitu sebagai berikut, 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhadi Setiabudi. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhadi Setiabudi. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhadi Setiabudi.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode Penelitian Kuantitatif dengan rincian sebagai berikut;

Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Universitas Muhadi Setiabudi

Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:68) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Sesuai dengan judul peneliti yang di pilih yaitu Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Alat Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuisisioner kepada responden penelitian. Peneliti tidak perlu memberikan instruksi secara langsung kepada responden

penelitian. Karena pada kuisisioner telah dicantumkan penjelasan cara pengisian kuisisioner, sehingga diasumsikan bahwa responden penelitian dapat memahami cara pengisian kuisisioner yang benar.

Selain itu, untuk mendapatkan data yang diperlukan guna menunjang penelitian maka dibutuhkan beberapa teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini dapat dikumpulkan teknik-teknik sebagai berikut :

Penelitian Lapangan

Mengumpulkan data dengan melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Studi Kepustakaan

Peneliti berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data dengan cara membaca, mempelajari, menelaah, dan mengkaji literature-literatur berupa buku-buku, jurnal, makalah dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Peneliti juga berusaha mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data-data sekunder yang berhubungan dengan objek yang diteliti

Uji Validitas dan Uji Reatibilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuisisioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus Person Product Moment. dengan ru-

mus sebagai berikut :

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:183) hasil penelitian yang reliable, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam objek penelitian kemaren berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Metode yang digunakan adalah Split Half, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum karyawan yang bekerja di Universitas Muhadi Setiabudi. Analisis ini menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner untuk menerangkan jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, usia rata-rata karyawan, status perkawinan, dan penghasilan perbulan. Dari data ini kemudian di deskripsikan untuk mengetahui klarifikasi secara umum dari keseluruhan karyawan yang bekerja di Universitas Muhadi Setiabudi

Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin responden berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|---------------|--------|------------|
| Pria | 30 | 60 % |
| Wanita | 20 | 40 % |
| Total | 50 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel 1 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data berupa jenis kelamin responden, dimana data karyawan dapat kita lihat dari 50 responden, 30 orang yang berjenis kelamin pria atau (60 %) dan sisanya 20 orang berjenis ke-

lamin wanita atau (40 %).

Masa kerja responden

Masa kerja responden berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Prosentase |
|--------------|--------|------------|
| < 1 Tahun | 1 | 2 % |
| 1 - 5 Tahun | 29 | 58 % |
| > 5 Tahun | 20 | 40 % |
| Total | 50 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari tabel 2 yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh data berupa jenis kelamin responden, dimana data karyawan dapat kita lihat dari 50 responden, hanya 1 Responden yang bekerja kurang dari 1 tahun atau 2 %, 29 responden yang bekerja antara 1 - 5 tahun atau 58 % dan 20 responden yang bekerja lebih dari 5 tahun atau 40 %.

Usia Responden

Usia responden menunjukkan berapa usia responden saat penelitian dilakukan. Tabel 3. dibawah ini menunjukkan rata-rata usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Prosentase |
|---------------|--------|------------|
| 17 - 25 tahun | 1 | 2 % |
| 26 - 35 Tahun | 10 | 20 % |
| 35 - 45 Tahun | 13 | 26 % |
| > 45 Tahun | 26 | 52 % |
| Total | 50 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 3 diatas, dapat kita lihat bahwa

dari 50 responden, usia lebih dari 45 tahun menduduki peringkat pertama dengan 26 orang atau 52 %, Usia 35 - 45 tahun menduduki peringkat kedua sebanyak 13 orang atau 26 %, peringkat ketiga adalah usia 26- 35 tahun sebanyak 10 orang atau 20 % dan terakhir usia 17 - 25 tahun sebanyak 1 orang atau 2 %.

Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan responden menunjukkan apakah responden saat penelitian dilakukan sudah menikah atau belum. Tabel 4 Dibawah ini menunjukkan status perkawinan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4
Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan

| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|---------------|--------|------------|
| Menikah | 48 | 96 % |
| Belum Menikah | 2 | 4 % |
| Total | 50 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 4 diatas, dapat kita lihat bahwa dari 50 responden, menunjukan sebanyak 48 orang atau 96 % responden sudah menikah dan sisanya sebanyak 2 orang atau 4 % belum menikah.

Penghasilan per bulan responden

Penghasilan responden menunjukkan be-rapakah besar gaji responden saat penelitian dilakukan. Tabel 5 dibawah ini menunjukkan besarnya penghasilan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 5
Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan

| Penghasilan | Jumlah | Prosentase |
|---------------------|--------|------------|
| < Rp. 300 Ribu | 0 | 0 % |
| Rp. 300 rb - 500 rb | 0 | 0 % |

| | | |
|-------------------|----|-------|
| Rp. 500 rb - 1 jt | 10 | 20 % |
| > 1 Juta | 40 | 80 % |
| Total | 50 | 100 % |

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 5 diatas, dapat kita lihat bahwa dari 50 responden, penghasilan lebih dari satu juta tahun menduduki peringkat pertama dengan 40 orang atau 80 %, Penghasilan antara Rp. 500 ribu - 1 Juta menduduki peringkat kedua sebanyak 10 orang atau 20 %, Sedangkan untuk penghasilan lainnya tidak terdapat responden atau kosong.

Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan individu pada pekerjaannya. Kepuasan kerja berarti kepuasan pada pekerjaan yang dirasakan menantang, gaji yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, hubungan dengan atasan yang baik ataupun hubungan dengan rekan sekerja yang menyenangkan, total skor yang diperoleh adalah sebesar 2073. Dengan membagi total skor dengan jumlah responden, $2073 : 50 = 41,46$, maka diperoleh rata-rata skor tanggapan responden terhadap kepuasan kerja sebesar 41,46. Dimana penentuan kategori penilaian tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja dihitung dengan cara membagi rata-rata skor tanggapan tiap responden dengan total item yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja (10 item) sehingga perhitungannya adalah $41,46 : 10 = 4,146$, jika angka yang didapat (4,146)

Tanggapan Responden Terhadap Keadilan

Tanggapan responden mengenai keadilan merupakan keadilan yang dirasakan berkaitan dengan reward yang diberikan perusahaan dan keadilan yang dirasakan karyawan berkaitan dengan prosedur-prosedur penentuan hasil yang dilakukan perusahaan. total skor yang diperoleh adalah sebesar 2135. Dengan membagi total skor dengan jumlah responden, $2135 : 50 = 42,7$, maka diperoleh rata-rata skor tanggapan responden terhadap

keadilan sebesar 42,7. Dimana penentuan kategori penilaian tanggapan karyawan terhadap keadilan dihitung dengan cara membagi rata-rata skor tanggapan tiap responden dengan total item yang berkaitan dengan variabel keadilan (11 item) sehingga perhitungannya adalah $42,7 : 11 = 3,88$

Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Karyawan

Tanggapan responden mengenai komitmen karyawan merupakan aspek-aspek identifikasi, keterlibatan dan kelekatan emosional (*emotional attachment*), komitmen berkesinambungan dan rasa bertanggung jawab (*sense of obligation*). Tanggapan responden mengenai komitmen karyawan dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini.

Total skor yang diperoleh adalah sebesar 2639. Dengan membagi total skor dengan jumlah responden $2639 : 50 = 52,78$, maka diperoleh rata-rata skor tanggapan responden terhadap komitmen karyawan sebesar 52,78. Dimana penentuan kategori penilaian tanggapan karyawan terhadap komitmen karyawan dihitung dengan cara membagi rata-rata skor tanggapan tiap responden dengan total item yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja (13 item) sehingga perhitungannya adalah $52,7 : 13 = 4,06$, jika angka yang didapat (4,06) dicocokkan dalam tabel 3.5. (Tabel kategori penilaian tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja, rasa keadilan dan penilaian terhadap komitmen karyawan) maka dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan Universitas Muhadi Setiabuditerhadap komitmen karyawan masuk dalam kategori interval range 3,4 - 4,19 kategori tinggi. Tingginya kategori penilaian tanggapan responden terhadap komitmen karyawan dapat diartikan bahwa karyawan mempunyai keyakinan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, karyawan mempunyai keinginan kuat untuk tetap menjadi karyawan dan karyawan bersedia atau melakukan yang terbaik bagi Uniiiversitas Muhadi Setiabudi.

Analisis Verifikatif

Dalam analisis verifikatif ini terdapat beberapa alat analisis untuk mendapatkan

suatu model regresi yaitu dengan menggunakan uji regresi linear berganda, apakah terdapat korelasi atau tidak yaitu dengan uji korelasi berganda dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak yaitu dengan uji korelasi parsial.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara keseluruhan dan variabel terikat kepuasan kerja (X_1), dan variabel bebas kedua pertimbangan rasa keadilan (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y).

Rumus persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 38,604 + 0,0687 X_1 + 0,267 X_2$$

Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran. Pengertian dari angka-angka yang terdapat dalam hasil perhitungan tersebut adalah :

- Nilai konstanta (a) = 38,604 adalah nilai konstanta yang secara teoritis menunjukkan besarnya Komitmen Karyawan. Dalam hal ini apabila kepuasan kerja dan pertimbangan rasa keadilan mempunyai nilai yang tetap maka komitmen karyawan akan mempunyai nilai sebesar 38,604.
- Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,0687. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan. Hal ini diasumsikan bahwa apabila nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,0687 X_1 terjadi penambahan maka nilai pada konstanta (a) akan terjadi kenaikan. Maka dapat disimpulkan apabila kepuasan kerja karyawan baik maka akan berdampak pada komitmen karyawan yang nantinya akan mengalami peningkatan.
- Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,267. Pertimbangan rasa keadilan mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan. Hal ini diasumsikan bahwa apabila nilai koefisien regresi variabel keadilan yaitu

sebesar 0,267 X_2 terjadi penambahan maka nilai pada konstanta (a) akan terjadi kenaikan. Maka dapat disimpulkan apabila rasa keadilan karyawan itu baik maka akan berdampak pada komitmen karyawan yang nantinya akan mengalami peningkatan.

Analisis Korelasi Berganda

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel tidak bebas (variabel Y) dengan beberapa variabel bebas (variabel X_1 dan X_2) secara serempak. Untuk itu dapat dilihat apakah terjadi pengaruh korelasi antara variabel kepuasan kerja, keadilan dan komitmen karyawan secara bersama-sama, maka dapat diketahui dari output Model Summary pada SPSS khususnya untuk nilai R dan R Square (R^2). Untuk nilai R atau koefisien korelasi didapatkan nilai = 0,347 yang dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan korelasi yang rendah antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan keadilan dengan variabel terikat yaitu komitmen karyawan. Sedangkan untuk nilai R^2 atau koefisien determinasi didapatkan nilai = 0.121 yang dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dan keadilan secara bersama-sama ada pengaruh yang positif terhadap komitmen karyawan hanya sebesar 12,1%, maka dapat dikatakan terdapat 87,9% faktor lain yang dapat menentukan komitmen karyawan tersebut.

Adapun langkah selanjutnya adalah dengan pengujian signifikan secara simultan dilakukan dengan menguji nilai F *significant*, dengan tingkat kepercayaan 95% atau pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$), maka pada derajat bebas pembilang = $(k - 1) = 3 - 1 = 2$ dan derajat penyebut = $(n - k) = 50 - 3 = 47$, diperoleh $F_{tabel} = 3.195$. Sedangkan F_{hitung} didapatkan dari output SPSS adalah 3.221. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa $F_{hitung} 3.221 > F_{tabel} 3.195$. Jadi H_0 ditolak atau dapat dikatakan ada pengaruh yang positif tetapi lemah dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan keadilan (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y) secara bersama-sama. Dari

uraian diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh positif tetapi lemah dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan keadilan (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y) secara bersama-sama namun pengaruh positif ini dapat diklasifikasikan masuk dalam kategori rendah atau kecil, tetapi pengaruh tersebut tetap signifikan.

Analisis Korelasi Parsial

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara sebuah variabel tak bebas (*dependent variabel*) dengan sebuah variabel bebas tertentu (*independent variabel*), sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga ada dengan variabel tak bebas tersebut sifatnya tetap atau konstan. Sedangkan untuk mengetahui hubungan korelasi dalam hal ini korelasi parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Perhitungan t hitung dan t tabel

| Pengaruh | T hitung (output nilai t) | T tabel | Interpretasi |
|---------------------------|---------------------------------|------------|------------------------------------|
| X ₁ terhadap Y | 0,4 21 | 2,011 | Tidak ada pengaruh yang signifikan |
| X ₂ terhadap Y | 2,2 94 | 2,011 | Ada pengaruh yang signifikan |

Sumber : Data Primer yang diolah

1. Korelasi antara kepuasan kerja (X_1) dan komitmen karyawan (Y) dengan keadilan (X_2) sebagai kontrol. Jika diperhatikan hasil r pada korelasi parsial didapatkan nilai $r = 0.0614$, adapun nilai r tersebut termasuk dalam kategori tidak ada hubungan korelasi sehingga dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Sedangkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh

2. kepuasan kerja (X_1) terdapat komitmen karyawan (Y) dengan keadilan (X_2) sebagai kontrol dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,421 < 2,021$) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan juga bahwa tidak ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap komitmen karyawan (Y). keadaan ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan (Y).
3. Korelasi antara keadilan (X_2) dan komitmen karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (X_1) sebagai kontrol. Jika diperhatikan hasil r pada korelasi parsial didapatkan nilai $r = 0,3173$, adapun nilai r tersebut termasuk dalam kategori ada hubungan korelasi sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara keadilan dengan komitmen karyawan. Sedangkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh keadilan (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (X_1) sebagai kontrol dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,294 > 2,021$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara keadilan (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y).

Keadaan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara keadilan dengan komitmen karyawan.

Pembahasan

1. Kepuasan kerja karyawan Universitas Muhadi Setiabudi termasuk dalam kategori puas, maksud puas disini adalah karyawan merasakan kepuasan terhadap hasil pekerjaan, besarnya gaji yang telah memberikan kepuasan kepada karyawan, kondisi kerja yang memuaskan, hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan teman sekerja yang menyenangkan dan faktor-faktor tersebut yang menjadi dasar dari kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori puas. Keadilan yang dirasakan karyawan di Universitas Muhadi Setiabudi termasuk da-

lam kategori adil, maksud adil disini adalah selama ini menunjukkan sikap adil bagi setiap karyawannya. Sedangkan untuk komitmen karyawan Universitas Muhadi Setiabudi dikategorikan mempunyai komitmen yang tinggi, karyawan mempunyai keyakinan yang tinggi untuk menerima nilai dan tujuan organisasi, karyawan mempunyai keinginan yang tinggi untuk tetap menjadi karyawan dan karyawan selalu bersedia memberikan yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

2. Berdasarkan analisis korelasi berganda didapatkan nilai R square sebesar 0,121, hal ini berarti kepuasan kerja dan keadilan ada pengaruh yang positif tetapi lemah dan signifikan terhadap komitmen karyawan sebesar 12,1%, sedangkan sisanya sebesar 87,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini. Adapun berdasarkan uji F signifikansi dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 3,221 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 dan nilai F tabel sebesar 3,195. Karena nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Maka secara bersama-sama variabel kepuasan kerja dan keadilan ada pengaruh yang positif tetapi lemah dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Adanya peningkatan tingkat kepuasan kerja dan keadilan dapat menimbulkan komitmen karyawan yang semakin meningkat tetapi pengaruh positif ini dapat diklasifikasikan masuk dalam kategori lemah sebab kepuasan kerja dan keadilan hanya mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan hanya sebesar 12,1%, tetapi pengaruh kepuasan kerja dan keadilan terhadap komitmen karyawan secara bersama-sama diklasifikasikan lemah tetapi signifikan.
3. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t didapatkan bahwa nilai t hitung $<$ nilai t tabel ($0,421 < 2,011$) sehingga variabel kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara banyak-

nya imbalan yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Komitmen karyawan adalah keterkaitan psikologis antara karyawan dengan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasinya. Kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen karyawan maka dapat dijelaskan bahwa tingginya komitmen karyawan untuk selalu bekerja pada perusahaan tersebut tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan meskipun kepuasan kerja karyawan ini masuk dalam kategori puas. Jadi apabila kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan dari nilai kategori yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu masuk dalam kategori puas maka hal itu tidak akan merubah komitmen karyawan yang dalam penelitian ini masuk dalam kategori tinggi untuk selalu bekerja pada tersebut.

4. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t didapatkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($2,294 > 2,011$) sehingga keadilan ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Keadilan disini dapat diartikan bahwa kemampuan yang telah diberikan karyawan ternyata sebanding dengan hasil yang diharapkan dan diperoleh karyawan yang menyebabkan karyawan telah diperlakukan dengan adil oleh perusahaan. Adanya rasa keadilan yang didapatkan oleh karyawan akan meningkatkan komitmen karyawan untuk selalu bekerja pada perusahaan tersebut. Komitmen karyawan adalah keterkaitan psikologis antara karyawan dengan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasinya. Apabila keadilan mengalami peningkatan dari nilai kategori yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu masuk dalam kategori adil maka hal itu akan meningkatkan lagi komitmen karyawan yang dalam penelitian ini masuk dalam kategori tinggi. Namun jika keadilan men-

alami penurunan dari nilai kategori yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu masuk dalam kategori adil maka hal itu akan menurunkan komitmen karyawan yang dalam penelitian ini masuk dalam kategori tinggi

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Kepuasan kerja karyawan Universitas Muhadi Setiabudi termasuk dalam kategori puas, maksud puas disini adalah karyawan merasakan kepuasan terhadap hasil pekerjaan, tetapi pengaruh kepuasan kerja dan keadilan terhadap komitmen karyawan secara bersama-sama diklasifikasikan lemah tetapi signifikan. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t didapatkan bahwa nilai t hitung < nilai t tabel ($0,421 < 2,011$) sehingga variabel kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t didapatkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($2,294 > 2,011$) sehingga keadilan ada pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Saran

Penelitian ini masih bisa dikembangkan dalam skala yang lebih besar

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Kemenristek-BRIN, Kemendikbud Ristek, Direktorat Sumber Daya, LLDIKTI VI wilayah Jawa Tengah, LPPM Universitas Muhadi Setiabudi atas dana hibah penelitian yang diterima peneliti

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amirullah (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Basna, Frengky. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol 4 , No 3, 2016: 319-334.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta