

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN
PEMBERDAYAAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PENGURUS DI LSM BALADIKA BALI
DPC DENPASAR**

**Nyoman Sopian Kristiadi ¹
Made Surya Putra ²**

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail : sopianfree@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada pengurus Baladika Bali DPC Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh dengan responden berjumlah 48 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional., (2) pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: keadilan organisasi, pemberdayaan, komitmen organisasional

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational justice, empowerment, towards commitment organizational. The research was conducted on caretakers Baladika Bali DPC Denpasar. Data analysis technique used is the technique of multiple linear regression analysis. Sample retrieval methods using saturation sampling with responses amounted 48 people. Data were collected using a questionnaire. The result showed that (1) organizational justice positive and significant effect on commitment organizational, (2) empowerment positive and significant effect on commitment organizational.

Keywords: *organizational justice, empowerment, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia mengelola dan memanfaatkan faktor-faktor seperti informasi, teknologi, peralatan kerja dan pendanaan. Sumber daya manusia yang memiliki berbagai potensi, bakat serta kreatifitas merupakan aset penting organisasi.

Baladika Bali DPC Denpasar adalah organisasi yang bergerak di bidang sosial, organisasi ini meliputi sekelompok orang yang secara sukarela memberikan pelayanannya kepada masyarakat umum. Baladika Bali DPC Denpasar adalah organisasi yang independen dan memihak kepada kepentingan masyarakat. Lokasi Baladika Bali DPC Denpasar di Jln.Irawan No.15 Ubung Kaja, Denpasar, Bali.

Baladika Bali DPC Denpasar memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi normatif dengan kondisi positif, dimana adanya peningkatan partisipasi pengurus dalam organisasi merupakan suatu wujud adanya komitmen organisasional, sejauh mana pengurus dapat memberikan ide atau gagasan dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan salah satu bentuk dari komitmen organisasional namun pada kenyataannya, komitmen organisasional di Baladika Bali DPC Denpasar kurang optimal karena pengurus belum mampu melakukan tugasnya dengan baik.

Komitmen organisasional berperan penting dalam organisasi. Steers dan Porter (2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Meyer *et al.*,

(1993) komitmen organisasional merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian perusahaan.

Organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawannya dengan cara memastikan bahwa semua karyawan telah diberlakukan secara adil (keadilan organisasi). Rizzo (1990) berpendapat bahwa salah satu nilai yang dianggap penting dalam suatu organisasi yaitu keadilan organisasi yang menekankan bagaimana *reward*, insentif, pekerjaan, dan juga sanksi dalam suatu lembaga (organisasi) dialokasikan secara adil dan proporsional berdasarkan karakteristik sosial demografis yang ada. Bakhshi *et al.*, (2009) menyatakan keadilan organisasi memainkan peran yang penting dalam pengembangan komitmen organisasi. Yavuz (2010) menyatakan bahwa dengan memperkuat keadilan organisasi adalah salah satu langkah penting yang akan meningkatkan komitmen organisasi.

Menurut Panggabean (2004) pada hakikatnya, keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Gibson *et al.*, (2012) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang merasa diberlakukan dengan adil dalam organisasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka dan karyawan yang merasa tidak diperlakukan adil akan cenderung meninggalkan organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah pemberdayaan. Fadzilah (2006) mengatakan bahwa usaha pemberdayaan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Decicco *et al.*, (2006) mengatakan

bahwa memberikan kesempatan pemberdayaan bagi para karyawan akan menimbulkan pengaruh positif yang mendorong mereka menunjukkan komitmen organisasional. Nilmawati (2003) menyatakan pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang dari manajer kepada karyawan, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Thomas dan Velthouse, 1990). Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2006). Robbins (2006) berpendapat pemberdayaan menempatkan karyawan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan, dengan demikian manajer belajar berhenti mengontrol dan pekerja belajar bersama bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Samad (2006) menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Staley *et al.*, (2003) menunjukkan keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan berkontribusi besar dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Pare dan Tremblay (2007) menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nasurdin dan Khuan (2011) menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti keadilan organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

Deccico *et al.*, (2006) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Borghei *et al.*, (2010) melakukan penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi. Praptadi (2009) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Sahoo (2011) mengungkapkan bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa memberikan kesempatan pemberdayaan bagi para karyawan akan menimbulkan sikap positif yang mendorong mereka menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

Teori keadilan organisasi (*organizational justice theory*) menjelaskan bahwa sistem dan prosedur yang adil mencerminkan kapasitas organisasi tersebut dalam memperlakukan anggota-anggotanya (Lind dan Tyler, 1988). Proses organisasi yang adil menyebabkan orang akan mengevaluasi organisasi secara keseluruhan dengan berkomitmen yang lebih baik, ini berarti bahwa teori keadilan organisasi (*organizational justice theory*) menyatakan bahwa karyawan akan tetap berkomitmen kepada organisasi apabila merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya. Karyawan juga akan menghasilkan komitmen organisasi yang besar, jika pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi berlangsung adil. Gibson *et al.*, (2000) mendefinisikan bahwa inti dari teori keadilan organisasi adalah karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama.

Meyer dan Allen (1993), mengatakan secara umum terdapat tiga tema besar yang terkandung dalam komitmen organisasi, yang kemudian mengajukan tiga komponen yang menjelaskan tiga komponen yaitu, pertama komitmen afektif (*affective commitment*) yang didefinisikan sebagai keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan pekerja dalam organisasi. Komitmen afektif terkait dengan seberapa besar peran organisasi mampu menimbulkan kelekatan emosional dalam diri pekerja terhadap organisasi yang bersangkutan. Pekerja yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mempertahankan keberadaannya dalam sebuah organisasi karena mereka memiliki keinginan untuk bertahan. Kedua yaitu, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) memiliki pengertian sebagai keterikatan yang dirasakan terhadap organisasi yang berkaitan dengan kesadaran akan untung-rugi yang diterimanya apabila mereka meninggalkan atau bertahan dalam organisasi, hal ini mencakup ke dalam pertimbangan-pertimbangan dari segi ekonomi. Pekerja yang memiliki komitmen ini menghubungkan keterikatannya dalam organisasi dengan mendasarkan pada adanya kebutuhan. Jenis komitmen selanjutnya adalah komitmen normatif (*normative commitment*) yang mencerminkan perasaan mengenai kepatuhan untuk tetap terikat dalam organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen ini akan patuh dan taat terhadap aturan-aturan organisasi baik formal maupun informal, mereka akan berusaha memelihara kesetiaan dengan organisasi tempat mereka bekerja yang diakibatkan oleh sikap loyal. Pekerja yang tinggi dalam komitmen ini, merasakan bahwa mereka memiliki keharusan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu sikap atau orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan seseorang pada organisasi (Pujiastuti, 1994). Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi, bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasan (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. 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. Menurut John dan Taylor (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu, pertama faktor personal atau karakteristik pribadi yang meliputi usia, masa kerja, dan jenis kelamin,

Keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2008:249). Menurut Panggabean (2004) keadilan organisasi adalah persepsi individu terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Ravangard *et al.*, (2013) berpendapat bahwa keadilan organisasi menjadi alat pendorong bagi karyawan untuk terus mempertahankan kemampuan serta keunggulan kompetitif. Gilliland dan Chan (2001) mengemukakan bahwa keadilan organisasi adalah konsep yang berada di dalam sebuah organisasi yang sangat penting dirasakan oleh para karyawan. Keadilan organisasi merupakan konsep yang mendeskripsikan karyawan merasa

diperlakukan adil oleh organisasi (Greenberg, 1996).

Colquitt (2001) menyebutkan bahwa keadilan organisasi terbentuk dari tiga dimensi yaitu, pertama keadilan distributif (*distributive justice*) Colquitt (2001) menyatakan bahwa keadilan distributif menjelaskan mengenai alokas hasil-hasil yang konsisten, yang berhubungan dengan teori keadilan organisasi yang menjelaskan bahwa seseorang akan mendapatkan hasil (*outcomes*) dan penghargaan (*reward*) yang sesuai. Bagian kedua yaitu keadilan prosedural (*procedural justice*) yang mencerminkan bahwa para karyawan tidak hanya memberikan reaksi terhadap hasil-hasil (*outcomes*) yang mereka dapatkan, namun juga terhadap proses-proses bagaimana mereka mendapatkan hasil tersebut. Bagian ketiga yaitu, keadilan interaksional (*interactional justice*) yang merupakan nilai keadilan yang dirasakan karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lain dalam organisasi baik dari pimpinan maupun rekan kerja.

Sadarusman (2004) mengatakan bahwa pemberdayaan merupakan saling berbagi informasi dan pengetahuan di antara karyawan dengan manajer serta pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi. Pemberdayaan adalah menempatkan pekerja untuk bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan (Pratiwi, 2012). Pemberdayaan karyawan diidentifikasi bahwa manajemen harus memberdayakan karyawannya dengan motivasi, komitmen, kepuasan dan menolong organisasi dalam mencapai tugasnya (Ongori, 2009). Pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting dalam manajemen karena terkait dengan memberdayakan karyawan untuk memenuhi tujuan kepuasan karyawan, motivasi dan komitmen yang pada akhirnya

membantu dalam memenuhi tujuan organisasi (Karim dan Omar, 2012).

Thomas dan Velthouse (1990) menjelaskan terdapat 4 dimensi pemberdayaan yaitu sebagai berikut, pertama, rasa memiliki (*sense of meaning*), merupakan nilai tujuan pekerjaan yang dilihat dari hubungannya pada standar individu. Dimensi kedua yaitu, rasa berkompetensi (*sense of competence*) yang merupakan kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas mereka dengan menggunakan keahlian yang mereka miliki. Dimensi ketiga yaitu, rasa menentukan nasib sendiri (*sense of self-determination*) yang merupakan suatu perasaan memiliki suatu pilihan dalam membuat pilihan atau melakukan suatu pekerjaan. Dimensi terakhir yaitu, rasa adanya dampak (*sense of impact*) yang merupakan situasi dimana seseorang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan baik stratejik dan administratif.

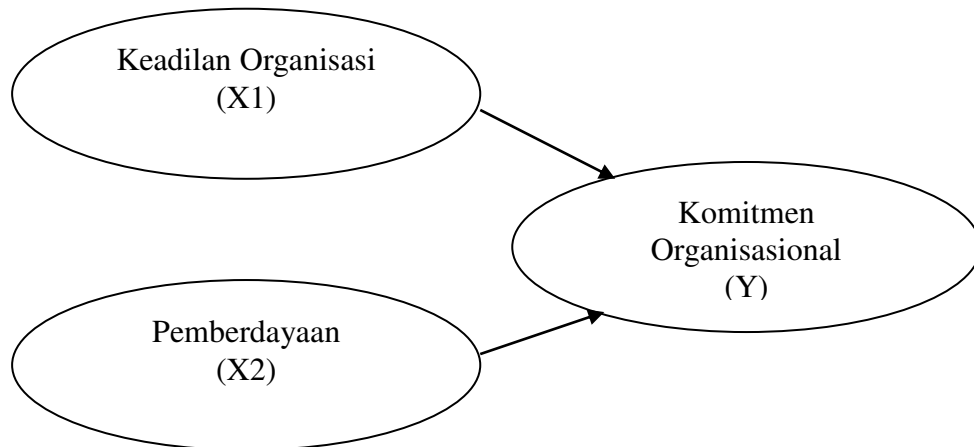
Penelitian yang dilakukan oleh Bakhshi *et al.*, (2009) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Karim dan Rehman (2012) menemukan bahwa keadilan organisasi secara dominan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Akuzum (2014) melakukan penelitian dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi.

H₁: Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Suhermin (2012) menunjukkan bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Pratiwi (2012) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pradarti (2009) memperoleh

hasil pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H₂: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional



Gambar 1. Model Konseptual (Conceptual Framework)

Sumber: Pradnyawati (2014)

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional pengurus di LSM Baladika Bali DPC Denpasar. Penelitian ini dilakukan di LSM Baladika Bali DPC Denpasar yang berlokasi di Jln. Irawan No.15 A Ubung Kaja, Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Baladika Bali DPC Denpasar yang berjumlah 48 orang. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penentuan sampling jenuh.

Sumber primer adalah sumber data pertama yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui observasi, wawancara dan pemberian kuisioner terhadap responden, sumber data

yang kedua adalah sumber data sekunder yang dikumpulkan dari data yang telah tersedia di organisasi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa jumlah pengurus pada LSM Baladika Bali DPC Denpasar dan hasil tabulasi dari jawaban kuesioner, dan data kualitatif berupa lokasi penelitian dan gambaran umum perusahaan. Pada penelitian ini dilakukan pengujian instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas yaitu dengan cara menghitung kolerasi antar skor masing pertanyaan atau pernyataan dan uji realibilitas untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator variabel konstruk yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda, pengujian analisis linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0. Sebelum model regresi digunakan untuk memprediksi beberapa peneliti menganggap perlu menguji kelayakan model yang dibuat dengan Uji Asumsi Klasik yang dilakukan dengan cara sebagai berikut yaitu, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa masih-masing indikator variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$), maka ini berarti indikator atau pernyataan yang digunakan layak digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Pengujian Instrumen****Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,801	<i>Valid</i>
		Y2	0,856	<i>Valid</i>
		Y3	0,701	<i>Valid</i>
		Y4	0,864	<i>Valid</i>
		Y5	0,869	<i>Valid</i>
		Y6	0,862	<i>Valid</i>
		Y7	0,782	<i>Valid</i>
		Y8	0,789	<i>Valid</i>
		Y9	0,749	<i>Valid</i>
2	Keadilan Organisasi (X ₁)	X1.1	0,870	<i>Valid</i>
		X1.2	0,892	<i>Valid</i>
		X1.3	0,792	<i>Valid</i>
		X1.4	0,779	<i>Valid</i>
		X1.5	0,786	<i>Valid</i>
		X1.6	0,815	<i>Valid</i>
3	Pemberdayaan (X ₂)	X2.1	0,606	<i>Valid</i>
		X2.2	0,551	<i>Valid</i>
		X2.3	0,602	<i>Valid</i>
		X2.4	0,583	<i>Valid</i>
		X2.5	0,487	<i>Valid</i>
		X2.6	0,589	<i>Valid</i>
		X2.7	0,483	<i>Valid</i>
		X2.8	0,569	<i>Valid</i>
		X2.9	0,508	<i>Valid</i>
		X2.10	0,646	<i>Valid</i>

Sumber : Data Diolah Tahun 2016

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (Y)	0,933	<i>Reliabel</i>
2	Keadilan Organisasi (X ₁)	0,903	<i>Reliabel</i>
3	Pemberdayaan (X ₂)	0,947	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Diolah Tahun 2016

Tabel 2 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen *reliabel* sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Jumlah responden yang dijadikan sampel data penelitian pada LSM Baladika Bali DPC Denpasar adalah sebanyak 48 orang dengan penilaian tentang keadilan organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional pengurus di Baladika Bali DPC Denpasar dengan masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut, pertama jawaban sangat setuju (SS) mendapat skor 5, kedua jawaban setuju (S) mendapat skor 4, ketiga jawaban cukup setuju (CS) mendapat skor 3, keempat jawaban tidak setuju (TS) mendapat skor 2 dan terakhir jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat skor 1.

Penelitian kuantitatif dipergunakan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuesioner. Terdapat formulasi untuk mencari nilai interval yaitu:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Mengingat skor untuk masing-masing alternatif jawaban untuk variabel pada penelitian ini adalah minimal skornya adalah 1 dan maksimal adalah 5, maka di dapatlah perhitungan interval dengan menggunakan rumus di atas adalah

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} \text{ Nilai intervalnya adalah } = 0,8, \text{ untuk mengetahui penilaian}$$

variabel-variabel penelitian secara menyeluruh akan dapat dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut (Suharso, 2010:21).

1,00 – 1,80 = sangat buruk

1,81 – 2,60 = buruk

2,61 – 3,40 = cukup

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. error		
(constant)	0,285	0,058		
Keadilan Organisasi	0,273	0,113	2,419	0,020
Pemberdayaan	0,676	0,113	5,990	0,000
Dependen variable	: Komitmen Organisasional			
F Statistik	: 123.512			
Sig F	: 0,000			
R ²	: 0,846			
Adjusted R ²	: 0,839			

Sumber : Data Diolah Tahun 2016

Tabel 3 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,285 + 0,273X_1 + 0,113X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasional

X₁ = Keadilan Organisasi

X₂ = Pemberdayaan

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

$\alpha = 0,285$, menunjukkan bahwa bila keadilan organisasi (X₁) dan pemberdayaan (X₂) bernilai nol, maka nilai komitmen organisasional (Y) konstan sebesar 0,285 satuan.

$\beta_1 = +0,273$, menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif

terhadap komitmen organisasional pengurus di Baladika Bali DPC Denpasar.

$\beta_2 = +0,676$, menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pengurus di Baladika Bali DPC Denpasar.

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi linear berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	48
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.980
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.292

Sumber : Data Diolah Tahun 2016

Tabel 4 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,292 dan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	T	Signifikansi
1	Keadilan Organisasi	.498	.621
2	Pemberdayaan	.136	.893

Sumber : Data Diolah Tahun 2016

Tabel 5 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih dari $\alpha = 0,05$ ($\text{sig} > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (keadilan organisasi dan pemberdayaan) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional). Prosedur pengujian hipotesis statistik dari uji regresi parsial (t-test) adalah sebagai berikut. Pengaruh keadilan organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y). Merumuskan Hipotesis yaitu pada $H_0: \beta_1 \leq 0$, artinya variabel keadilan organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. $H_1: \beta_1 > 0$, artinya variabel keadilan organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Menentukan tingkat keyakinan 95% dan α 5%, $\alpha/2 = 2,5\% = 0,025$; $df = (n-k = 48-3 = 45)$ dengan uji satu sisi maka, $(\alpha) = 0,025$ untuk menentukan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} (0,025; 45) adalah sebesar 2,014. Menentukan besarnya t_{hitung} , yang diperoleh dari hasil regresi. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 2,419. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel keadilan organisasi (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,419 > t_{tabel} = 2,014$ maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa keadilan organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh pemberdayaan (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y). Merumuskan Hipotesis pada $H_0: \beta_1 \leq 0$, artinya variabel pemberdayaan secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. $H_1: \beta_1 > 0$, artinya variabel pemberdayaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Menentukan tingkat keyakinan 95% dan α 5%, $\alpha/2 = 2,5\% = 0,025$; $df = (n-k = 48-3 = 45)$ dengan uji satu sisi maka,

$(\alpha) = 0,025$ untuk menentukan nilai t_{tabel} . Nilai $t_{tabel} (0,025; 45)$ adalah sebesar 2,014. Menentukan besarnya t_{hitung} , yang diperoleh dari hasil regresi. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 5,990. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel keadilan organisasi (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,990 > t_{tabel} = 2,014$ maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa pemberdayaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional, ini berarti bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} , memiliki arti keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pemberdayaan berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional, ini berarti bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} , memiliki arti pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Pemberdayaan memiliki hubungan yang searah dengan komitmen organisasional, jika pemberdayaan meningkat maka, komitmen organisasional juga akan meningkat. Para pengurus yang diberi kesempatan menyampaikan pendapat (pemberdayaan), maka para pengurus tersebut akan menunjukkan komitmen organisasionalnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik simpulan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengurus Baladika Bali DPC Denpasar yang diberlakukan dengan adil (keadilan organisasi), maka pengurus tersebut akan menunjukkan komitmen organisasionalnya. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengurus Baladika Bali DPC Denpasar yang diberi pemberdayaan yang baik maka pengurus tersebut akan menunjukkan komitmen organisasionalnya.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pemimpin Baladika Bali DPC Denpasar sebaiknya menempatkan pengurus dengan rekan kerja yang tepat, agar terciptanya komitmen organisasional. Pemimpin di Baladika Bali DPC Denpasar juga sebaiknya memberikan insentif yang sama kepada seluruh pengurus di akhir tahun sesuai dengan jabatan, agar terciptanya komitmen organisasional. Peneliti selanjutnya hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional dan menambah sampel penelitian dan memperluas ruang lingkup pengambilan sampel.

REFERENSI

- Akuzum, Cemal. 2014. The Effect of Perceived Organizational Justice on Teachers Silence: A Practice in Primary Educational Institutions. *International Journal Social Science and Education*. Vol. 5. pp. 10-15.
- Bakhshi, A., Kumar, K., dan Rani, E. 2009. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*. Vol. 4. No. 9. pp. 145-154.
- Borghei, R., Jandaghi, G., Matin, H. Z dan Dastani, N. 2010. An examination of the relationship between empowerment and organizational commitment. *International Journal of Human Sciences*. Vol. 7. No. 2. pp. 98-112.
- Colquitt, Jason A. 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. No. 3. pp. 386-400.
- Decicco, Julie., H. Laschinger dan Michael Kerr. 2006. Perceptions of Empowerment and Respect Effect on Nurse Organizational Commitment in Nursing Home. *Journal of Gerontological Nursing*. Vol. 2. No. 4. pp. 33-45.
- Djati, S.T dan Kusaini. 2003. Kajian terhadap Kepastian Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5. No. 1. pp. 43-52.
- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self of Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 3 No. 1. hal. 12-27.
- Gibson, C.B., Randel, A. P dan Earley, P. C. 2000. Understanding group efficacy: An empirical test of multiple assessment methods. *Group and Organization Management*. Vol. 25. No. 1. pp. 38-46.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M dan Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill. Singapore.
- Gilliland, S. W dan Chan David. 2001. Justice in Organizations: Theory, Methods dan Applications. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Thousand Oaks. CA Sage. pp. 143-165.
- Greenberg, S. 1996. Low Cost Awareness of One Community, Proceedings of the Conference on Human Factors in Computing Systems. Vancouver. pp. 206-207.

- Hasan, Lenny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perijinan Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 3. No. 1. hal. 57-92.
- John, M. C dan Taylor, W.W. 1999. Leadership Style, School Climate and the Institutional Commitment Teachers. *Journal of International Forum*. Vol. 2. No. 1. pp. 25-57.
- Karim, Faizal dan Rehman Omar. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quartely*. Vol. 3. No. 4. pp. 92-104.
- Lind, E. A dan Tyler, T. R. 1988. Procedural fairness: How employees evaluate procedures. Unpublished doctoral dissertation. University of Illinois. Champagin.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Andi. Yogyakarta.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., dan Smith, C. A. 1993. Commitment to Organizational and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. pp. 538-551.
- Nasurdin, A. M dan Khuan, S. L. 2011. Organizational justice, age and performance connection in Malaysia. *International Journal of Commerce and Management*. Vol 2. No. 3 pp. 273-290.
- Nilmawati. 2003. Mencapai Kesuksesan Organisasi Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 4. No. 2. hal. 211-220.
- Ongori, Henry. 2009. An Assesment of Academic Stress Among Undergraduate Students. *Journal of Educational Business*, Vol. 4. No. 2. pp. 63-70.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Pare, G dan Tremblay, M. 2007. The influences of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment and Citizenship Behavior. *Journal of Organization Management*. Vol. 32. No. 3. pp 326-357.
- Pradapti, Thomas. 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Vol. 11. No. 9. hal. 33-49.

- Pradnyawati, Ika Diputri. 2014. Pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Vol. 14. No. 6. Hal 70-84.
- Praptadi. 2009. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Tesis Program Pascasarjana. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pratiwi, Putri. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 14. No. 1. hal. 41-52.
- Pujiastuti. 1994. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Vol. 12. No. 4. hal 22-35.
- Ravangard, Ramin., Sajjadnia, Zahra dan Ansarizade, Najme. 2013. Study of the effect of perceived organizational justice and its components on organizational commitment of administrative. *Journal of Pharmacy Practice*. Vol. 4. No. 1. pp. 35-43.
- Rizzo, J. R. 1990. *Managing Organizational Behaviour*. Harper and Row. New York.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Int An Sejati. Klaten.
- Sadarusman, Eka. 2004. Pemberdayaan Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 3. No. 2. hal. 33-49.
- Sahoo, Jyoti Shankar. An Empowerment of Its Impact on Commitment Organizational. *International Journal of business and Social Science*. Vol. 2. No. 14. hal. 43-56.
- Samad, Sarminah. 2006. Procedural and Distributif Justice: Differential Effects on Employee Work Outcomes. *Journal of Business Research*. Vol. 5. No. 2. hal 36-47.
- Staley, A. B., Barbara D., Nace R. Magner dan Chandler Stolp. 2003. The contribution of organizational justice in budget decision-making to federal manager. *Journal of Public Budgeting Accounting and Financial Management*. Vol. 15. pp. 505-524.

Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill. New York.

Suharso, Puguh. 2010. *Model Analisis Kuantitatif TEV*. Indeks. Jakarta

Suhermin. 2012. Pemberdayaan kerja professional sebagai mediasi dukungan organisasi dan pertukaran pemimpin anggota terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 16. No. 2. Hal. 64-78.

Thomas, K. W dan Velthouse, B. A. 1990. Cognitive elements of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*. Vol. 15 pp. 4-66.

Yavuz, M. 2010. The effect of teacher perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *African Journal of Business and Management*. Vol. 1. No. 5. pp. 695-701.