

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

1.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Bank Lampung (PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung) yang resmi beroperasi tanggal 31 Januari 1966 berdasarkan izin usaha Menteri Usaha Bank Sentral No. Kep. 66/UBS/1965 dan berlandaskan Peraturan Daerah No. 8/PERDA/II/DPRD/73 didirikan dengan maksud membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Bank Pembangunan Daerah Lampung merubah status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan Peraturan Daerah Lampung Nomor 2 Tahun 1999 tanggal 31 Maret 1999 dan Akta Notaris Soekarno, SH Nomor 5 tanggal 3 Mei 1999 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.C-8058 H.01.04 Tahun 2001 tanggal 6 Mei 1999.

Adapun spesifikasi dari Bank Lampung yaitu masuk kedalam jenis usaha bank umum, Bank Lampung memiliki website www.banklampung.co.id, lalu kita bisa melihat secara garis besar profil dari Bank Lampung. Bank Lampung memiliki jaringan operasional dalam menunjang kinerjanya yaitu dengan 1 kantor pusat yang terletak di Jl. Wolter Mongonsidi No 182, Teluk Betung, Bandar Lampung, 1 kantor cabang utama, 5 kantor cabang, 11 kantor cabang pembantu, 16 kantor kas, 16 kantor payment point, 44 ATM / ATM bersama dan 1 mobil ATM / kas keliling.

Logo Bank Lampung diilhami dari bentuk visual gading gajah yang merupakan satwa yang dilindungi dan merupakan unggulan pariwisata Provinsi Lampung. Gading gajah yang kokoh sebagai alat pertahanannya sekaligus indah dan diminati banyak orang merupakan simbol kekuatan Bank Lampung dalam bisnis perbankan. Warna Kuning Keemasan (unsur logam) pada 3 buah Gading melambangkan sifat energik dan dinamis, sedangkan warna biru melambangkan sifat yang kokoh dari

semua tantangan juga menunjukkan kesejukan dan ketenangan bagi semua elemen. Kekokohan dan keindahan gading gajah ini merupakan sasaran untuk dituangkan dalam bentuk logo perusahaan berbentuk 3 (tiga) buah gading saling berkaitan melambangkan huruf BL singkatan dari Bank Lampung dan merupakan lambang Tiga Pilar Budaya perusahaan dengan kebersamaan saling bahu membahu didalam upaya meraih Manajemen dan Masyarakat

Sebuah perusahaan pastilah memiliki visi dan misi untuk memajukan perusahaannya, dalam hal ini Bank Lampung juga memiliki visi dan misi, yaitu: Visi Bank Lampung: Menjadi Bank yang terkemuka dan terpercaya. Misi Bank Lampung:

1. Memenuhi kebutuhan masyarakat akan jasa perbankan.
2. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kompetensi tinggi.
3. Memiliki struktur permodalan yang kuat.
4. Pengembangan infrastruktur informasi teknologi.
5. Meningkatkan kualitas pelayanan dan corporate image di masyarakat.
6. Melakukan kerjasama strategis antar bank dan lembaga lainnya.

PT. Bank Lampung mempunyai corporate statement sendiri, yaitu “Banknya Masyarakat Lampung” pernyataan perusahaan ini mengandung makna yaitu mengajak serta seluruh lapisan warga masyarakat Lampung sebagai putra daerah maupun pendatang yang berasal dari berbagai suku dan daerah yang menetap serta menjadi warga Lampung yang terkenal dengan Sai Bumi Ruwa Jurai, meskipun berbeda-beda tetapi tetap satu yaitu warga dan sekaligus masyarakat Lampung. Dengan demikian diharapkan keberadaan warga masyarakat yang majemuk seperti itu dapat memanfaatkan keberadaan Bank Lampung yang merupakan Bank Daerah semaksimal mungkin baik untuk transaksi penyimpanan dana maupun pembiayaan atau kredit guna mendukung usahanya ataupun keperluan lainnya untuk bersama-sama membangun Lampung.

1.1.2 Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden kepada Karyawan PT. Bank Lampung. Identitas responden terdiri atas jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Kategori		Frekuensi	Presen
Jenis Kelamin	Perempuan	20	47,62%
	Laki-Laki	22	52,38%
	Total	42	100,00%
Usia	23-33 Tahun	31	73,81%
	34-44 Tahun	9	21,43%
	45-55 Tahun	2	4,76%
	Total	42	100,00%
Masa kerja	2 Tahun	28	66,67%
	4 Tahun	12	28,57%
	8 Tahun	2	4,76%
	Total	42	100,00%
Pendidikan	SMA	11	26,19%
	S1	30	71,43%
	S2	1	2,38%
	Total	42	100,00%

Sumber: data diolah, 2023.

Dari tabel diatas dari 42 responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah pria sebanyak 22 responden (52,38%), dan sisanya adalah perempuan sebanyak 20 responden (47,62%). Sedangkan berdasarkan usia terbanyak adalah kisaran usia 23-33 tahun sebanyak 31 responden (73,81%), kemudian usia kisaran 34-44 tahun sebanyak 9 responden (21,43%), dan terendah adalah 45-55 tahun sebanyak 2 responden (4,76%). Sedangkan berdasarkan masa kerja terbanyak adalah masa kerja kisaran 2 tahun sebanyak 28 responden (66,67%), kemudian masa kerja kisaran 4 tahun sebanyak 12 responden (28,57%), dan terendah adalah masa kerja kisaran 8 tahun sebanyak 2 responden (4,76%). Sedangkan berdasarkan pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 30 responden (71,43%), kemudian berpendidikan SMA sebanyak 1 responden (26,19%), dan terendah adalah berpendidikan S2 sebanyak 1 responden (2,38%).

1.1.3 Hasil Jawaban Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data jawaban Karyawan PT. Bank Lampung. Jawaban tersebut berdasarkan variabel penelitian yaitu Komitmen Organisasi (Y), Kepuasan Kerja (X1), Keadilan Organisasional (X2) dan Pemberdayaan Karyawan (X3) adalah sebagai berikut:

1. Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Gambaran umum variabel komitmen organisasi terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.2
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan	24	57,1	15	35,7	1	2,38	2	4,8	-	-	42	4,45
2	Merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini	22	52,4	18	42,9	1	2,38	1	2,4	-	-	42	4,45
3	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus, seperti pekerjaan sekarang	25	59,5	13	31,0	1	2,38	3	7,1	-	-	42	4,43
4	Merupakan suatu keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini	24	57,1	17	40,5	1	2,38	-	-	-	-	42	4,55
5	Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab	29	69,0	13	31,0	-	-	-	-	-	-	42	4,69
6	Melaksanakan tugas dengan penuh ketelitian dan kesabaran	25	59,5	17	40,5	-	-	-	-	-	-	42	4,60
Rata – Rata												42	4,53

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari enam item variabel komitmen organisasi (Y), jawaban responden **tertinggi responden terletak pada item nomor 3 sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang**, dengan rata-rata 4,43. Sedangkan yang terendah jawaban responden terletak pada item nomor 5 **menjalankan tugas**

dengan penuh tanggung jawab. dengan rata-rata 4.69. Dari enam item variabel komitmen organisasi nilai rata – rata 4,53 dalam kategori “setuju”.

2. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Gambaran umum variabel kepuasan kerja terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	Rata - Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Perusahaan menghargai prestasi yang telah di raih	27	64,3	15	35,7	-	-	-	-	-	-	42	4,64
2	Selalu mendapatkan penghargaan prestasi yang di capai	20	47,6	20	47,6	2	4,8	-	-	-	-	42	4,43
3	Puas terhadap pekerjaan karena menambah keahlian	24	57,1	15	35,7	3	7,1	-	-	-	-	42	4,50
4	Mengembangkan kemampuan dan keterampilan selama aktif di perusahaan ini	24	57,1	17	40,5	1	2,4	-	-	-	-	42	4,55
5	Merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir	26	61,9	14	33,3	2	4,8	-	-	-	-	42	4,57
Rata – Rata												4,54	

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari lima item variabel kepuasan kerja (X1), jawaban responden **tertinggi responden terletak pada item nomor 1 Perusahaan menghargai prestasi yang di capai.** dengan rata-rata 4,64. Sedangkan yang terendah jawaban responden terletak pada item nomor 2 **selalu mendapatkan penghargaan prestasi yang di capai.** dengan rata-rata 4,43. Dari liam item variabel Kepuasan Kerja nilai rata – rata 4,54 dalam kategori “setuju”.

3. Jawaban Responden Variabel Keadilan Organisasional (X2)

Gambaran umum variabel keadilan organisasional terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Keadilan Organisasional

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	Rata - Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pimpinan selalu mempertimbangkan hak-hak karyawan ketika membuat keputusan kerja	26	61,9	15	35,7	1	2,4	-	-	-	-	42	4,60
2	Pimpinan menjelaskan secara lengkap setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan	25	59,5	14	33,3	2	4,8	1	2,38	-	-	42	4,50
3	Pimpinan memberikan jadwal kerja kepada seluruh karyawan secara adil	21	50,0	18	42,9	2	4,8	1	2,38	-	-	42	4,40
4	Pimpinan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan	23	54,8	13	31,0	2	4,8	4	9,52	-	-	42	4,31
5	Pimpinan berusaha untuk mendengarkan pendapat karyawan sebelum membuat keputusan terkait pekerjaan	23	54,8	15	35,7	4	9,5	-	-	-	-	42	4,45
6	Pimpinan selalu mencari informasi yang akurat untuk membuat keputusan terkait pekerjaan	25	59,5	15	35,7	2	4,8	-	-	-	-	42	4,55
Rata – Rata											42	4,47	

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari enam item variabel keadilan organisasional (X2), jawaban responden **tertinggi terletak pada item nomor 1 Pimpinan selalu mempertimbangkan hak-hak karyawan ketika membuat keputusan kerja.** dengan rata-rata 4,60. Sedangkan yang terendah jawaban responden terletak pada item nomor 4 **Pimpinan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan.** dengan rata-rata 4,31 Dari enam item variabel Keadilan Organisasi nilai rata – rata 4,47 dalam kategori “setuju”.

4. Jawaban Responden Variabel Pemberdayaan Karyawan (X3)

Gambaran umum variabel pemberdayaan karyawan terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pemberdayaan Karyawan

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	Rata - Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Percaya diri dengan kemampuan yang di miliki	26	61,9	16	38,1	0	0	0	0	0	0%	42	4,62
2	Memiliki strategi dalam pencapaian pekerjaan atau hasil	22	52,4	20	47,6	0	0	0	0	0	0%	42	4,52
3	Bisa melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh atasan	22	52,4	18	42,9	1	2,4	1	2,4	0	0%	42	4,45
4	Selalu punya pilihan dalam setiap pengambilan keputusan pada pekerjaan	22	52,4	19	45,2	1	2,4	0	0	0	0%	42	4,50
Rata – Rata												4,52	

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari empat item variabel pemberdayaan karyawan (X3), jawaban responden **tertinggi terletak pada item nomor 1 percaya diri dengan kemampuan yang di miliki.** dengan rata-rata 4,62. Sedangkan yang terendah jawaban responden terletak pada item nomor 3 **Bisa melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.** dengan rata-rata 4,45. Dari empat item variabel pemberdayaan karyawan nilai rata – rata 4,52 dalam kategori “setuju”.

1.2 Uji Instrumen

1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0,304).

Tabel 4.6
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (Y)	Pertanyaan_Y.1	0,796	0,304	Valid
	Pertanyaan_Y.2	0,709	0,304	Valid
	Pertanyaan_Y.3	0,783	0,304	Valid
	Pertanyaan_Y.4	0,823	0,304	Valid
	Pertanyaan_Y.5	0,828	0,304	Valid
	Pertanyaan_Y.6	0,741	0,304	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	Pertanyaan_X1.1	0,836	0,304	Valid
	Pertanyaan_X1.2	0,654	0,304	Valid
	Pertanyaan_X1.3	0,830	0,304	Valid
	Pertanyaan_X1.4	0,812	0,304	Valid
	Pertanyaan_X1.5	0,817	0,304	Valid
Keadilan Organisasi 1 (X2)	Pertanyaan_X2.1	0,871	0,304	Valid
	Pertanyaan_X2.2	0,776	0,304	Valid
	Pertanyaan_X2.3	0,929	0,304	Valid
	Pertanyaan_X2.4	0,863	0,304	Valid
	Pertanyaan_X2.5	0,885	0,304	Valid
	Pertanyaan_X2.6	0,942	0,304	Valid
Pemberdayaan Karyawan (X3)	Pertanyaan_X3.1	0,729	0,304	Valid
	Pertanyaan_X3.2	0,720	0,304	Valid
	Pertanyaan_X3.3	0,822	0,304	Valid
	Pertanyaan_X3.4	0,839	0,304	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji validitas data menyatakan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,304). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (Y)	0,853	> 0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X1)	0,845	> 0,600	Reliabel
Keadilan Organisasional (X2)	0,930	> 0,600	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan (X3)	0,780	> 0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel

1.3 Uji Asumsi Klasik

1.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel residual memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (Ghozali, 2019).

Tabel 4.8
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,20748582
	Absolute	,185
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,185
Kolmogorov-Smirnov Z		1,202
Asymp. Sig. (2-tailed)		,111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *signifikan statistic (two-tailed)* sebesar 0,111. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai

signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan alat uji parametrik. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini sudah terdistribusi secara normal.

1.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen. (Ghozali, 2019). Hasil dari pengujian multikolinieritas yang dilakukan pada penelitian ini tertera pada tabel 4.9. berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	,485	2,061
Keadilan Organisasional	,281	3,558
Pemberdayaan Karyawan	,248	4,027

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai toleransce variabel Kepuasan Kerja (0,485), Keadilan Organisasional (0,281) dan Pemberdayaan Karyawan (0,284) lebih besar dari 0,1 (10%), sedangkan nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (2,061), Keadilan Organisasional (3,558) dan Pemberdayaan Karyawan (4,027), lebih kecil dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada kedua variabel penelitian memiliki nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

1.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,470	2,281		,206	,838
Kepuasan Kerja	,271	,125	,205	2,163	,037
Keadilan Organisasional	,344	,101	,422	3,396	,002
Pemberdayaan Karyawan	,626	,226	,366	2,764	,009

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{KMO} = 0,470 + 0,271\text{KPK} + 0,344\text{KDO} + 0,626\text{PDK} + e$$

Dari hasil persamaan diatas terlihat bahwa :

- Nilai konstanta (β) sebesar 0,470 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan bersifat konstan ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,470.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,271 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai kepuasan kerja (X_1) naik satu satuan dengan keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan bersifat konstan ($X_2, X_3 = 0$), maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,470.
- Nilai koefisien regresi variabel keadilan organisasional (X_2) sebesar 0,344 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai keadilan organisasional (X_2) naik satu satuan dengan asumsi kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan

bersifat konstan ($X_1, X_3 = 0$), maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,344.

- d. Nilai koefisien regresi variabel pemberdayaan karyawan (X_3) sebesar 0,626 dengan tanda positif menyatakan apabila nilai pemberdayaan karyawan (X_3) naik satu satuan dengan asumsi kepuasan kerja, dan keadilan organisasional bersifat konstan ($X_1, X_2 = 0$), maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,626.

1.5 Pengujian Hipotesis

1.5.1 Uji Statistik t

Uji nilai t memiliki tujuan untuk menyatakan seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Untuk mengetahui hal tersebut, kita bisa melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai tersebut dengan nilai *alpha*.

Tabel 4.11
Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,470	2,281		,206	,838
Kepuasan Kerja	,271	,125	,205	2,163	,037
Keadilan Organisasional	,344	,101	,422	3,396	,002
Pemberdayaan Karyawan	,626	,226	,366	2,764	,009

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: data diolah, 2023

Sebelum membandingkan, peneliti melakukan perhitungan nilai t tabel, dengan $\alpha = 0,05$, jumlah sampel (n) = 42, jumlah variabel (k) = 3, dan *degree of freedom* (df) = $n - k = 42 - 3 = 39$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,022. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) menunjukkan nilai dari thitung sebesar 2,163 > 2,022 dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,037 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, variabel independen

kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y).

2. Variabel keadilan organisasional (X2) menunjukkan nilai dari thitung sebesar $3,396 > 2,022$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,002 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, variabel independen keadilan organisasional (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y).
3. Variabel pemberdayaan karyawan (X3) menunjukkan nilai dari thitung sebesar $2,764 > 2,022$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,009 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, variabel independen pemberdayaan karyawan (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y).

1.5.2 Uji Simultan F

Uji F dalam model ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,054	3	100,685	64,003	,000 ^b
	Residual	59,779	38	1,573		
	Total	361,833	41			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional
Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil dari Fhitung sebesar 64,003 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat diperoleh Ftable sebesar 3,230, jadi Fhitung $64,003 > 3,230$ dan nilai signifikansinya (Sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa H4 diterima, variabel independen kepuasan kerja (X1), keadilan organisasional (X2) dan pemberdayaan karyawan (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y).

1.5.3 Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengukur besar kemampuan suatu model regresi memberikan prediksi terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi memiliki kisaran nilai antara nol hingga satu. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai satu, maka variabel independen memiliki kemampuan melakukan penjelasan dan memiliki semua informasi mengenai variabel dependen.

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,914 ^a	,835	,822	1,254	1,912

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari perolehan variasi antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat dari perolehan dari R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,835 atau 83,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel independen kepuasan kerja (X1), keadilan organisasional (X2) dan pemberdayaan karyawan (X3) terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 83,5%, sedangkan sisanya diperoleh $100 - 83,5\% = 16,5\%$ artinya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.6 Pembahasan

1.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa nilai dari thitung sebesar $2,163 > 2,022$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,037 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, variabel independen kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y). Komitmen merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan potensi perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan berusaha maksimal dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi. Hal ini merupakan refleksi dari tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan, karena karyawan tidak akan berkomitmen jika mereka tidak puas. (Dermawan, 2011). Kepuasan kerja itu sendiri penting, namun lebih penting lagi ketika kepuasan kerja tersebut dalam mempengaruhi komitmen organisasional. Interaksi Individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasional

Menurut Amalia (2021) komitmen dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja yang bagus di perusahaannya. Melakukan pekerjaannya dengan baik kemudian diiringi dengan bersungguh-sungguh dapat diperoleh dari karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan merasa nyaman dengan tempat bekerjanya, hal ini dapat menambah komitmen organisasional semakin tinggi. Septony (2020) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Suputra & Sriathi (2018) juga menghasilkan riset bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

1.6.2 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa nilai dari thitung sebesar $3,396 > 2,022$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,002 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, variabel independen keadilan organisasional (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y). Keadilan organisasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Keadilan organisasional dapat ditunjukkan oleh perusahaan dengan memberikan secara seimbang apa yang menjadi hak dan kewajiban karyawan, seperti memberikan imbalan kerja sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. Hal ini penting untuk dilakukan karena dengan adanya keadilan organisasional dalam perusahaan akan membuat para karyawan merasa dihargai, diakui dan diterima, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan pula komitmen organisasional (Jawad et al, 2012). Hal ini dikarenakan semakin tinggi keadilan yang dirasakan karyawan dari perusahaannya, akan menyebabkan semakin tinggi pula komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan (Tafti et al., 2014)

Menurut Amalia (2021) Komitmen organisasional dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Apabila di antara karyawan sudah tidak memperdulikan kondisi mental seseorang, maka dapat dipastikan komitmen terhadap organisasi akan menurun. Septony (2020) menghasilkan penelitian bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Mustikawati & Suana (2018) juga menghasilkan riset bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

1.6.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa nilai dari thitung sebesar $2,764 > 2,022$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,009 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, variabel independen pemberdayaan karyawan (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y). Abadi dan Chegini (2013) mengatakan pemberdayaan karyawan dianggap sebagai pendorong utama agar karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, akan menerapkan inovasi dan ide-

ide terbaik mereka. Pemberdayaan merupakan pelimpahan tanggung jawab dan wewenang dari pimpinan untuk karyawan. Pemberdayaan terjadi ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas kehidupan kerja mereka. Hashmi dan Naqvi (2012) mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan memainkan peranan yang amat penting dengan memberi perlakuan yang baik terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka, maka akan timbul perasaan puas yang akan mengarah pada tingginya komitmen organisasi.

Setiawan & Piartrini (2018) menghasilkan penelitian bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Septony (2020) juga menghasilkan riset bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

1.6.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa Ftabel sebesar 3,230, jadi Fhitung 64,003 > 3,230 dan nilai signifkansinya (Sig) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, variabel independen kepuasan kerja (X1), keadilan organisasional (X2) dan pemberdayaan karyawan (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y). Kurniawan (2022) Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuatnya merasa puas sehingga cenderung melakukan tindakan yang positif terhadap lingkungan pekerjaan dengan melakukan tindakan OCB. Kontribusi lebih yang dilakukan karyawan merupakan dampak dari terpenuhinya kebutuhan karyawan pada perusahaan, maka penting untuk memperhatikan faktor yang menjadikan karyawan merasa puas.

Indrayani (2016) menemukan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keadilan yang dirasakan karyawan di tempat kerja maka akan

membuat semakin tinggi juga tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Pratiwi (2012) menyatakan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pemberdayaan psikologis memainkan peran penting dalam mengelola karyawan dengan organisasi. Persepsi tugas bermakna, otonomi dalam pekerjaan, perasaan kemahiran dalam melaksanakan tugas dan persepsi.

Septony (2020) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan Saputra & Wibawa (2018) juga menghasilkan riset bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

