

## BAB IV

### ANALISIS DATA

Bab ini membahas tentang analisis deskriptif statistik, analisis deskriptif variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji t, serta pembahasan. Hasil analisis diperoleh dari data kuesioner yang diisi oleh 32 karyawan dari beberapa *Coffeshop* yang ada di Yogyakarta.

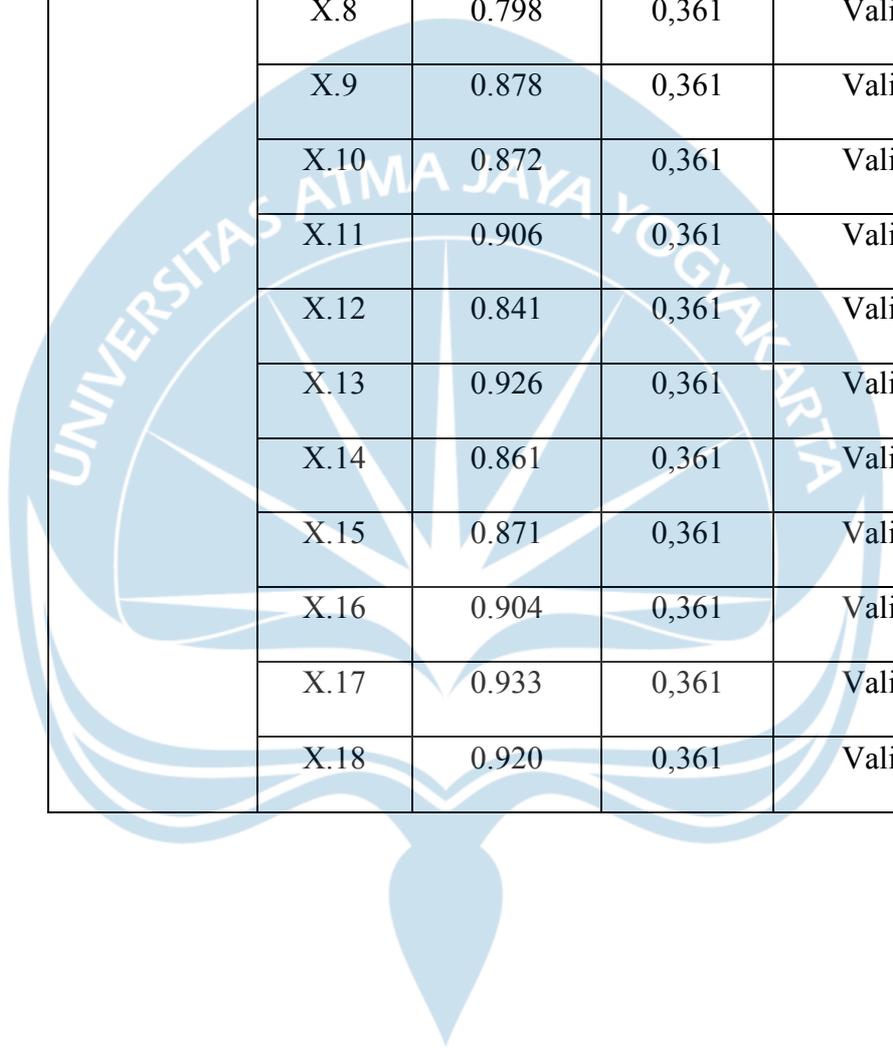
#### 4.1. Hasil Pengujian Instrumen

##### 4.1.1. Uji Validitas

Nilai r-tabel untuk sampel dengan jumlah 32 responden dapat dicari pada nilai  $n - 2$  atau  $32 - 2 = 30$  dengan tingkat signifikansi 5% dengan pengujian satu arah yaitu 0,361. Hasil uji validitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	R-hitung	R-tabel	Keterangan
<i>Organization al Justice</i>	X.1	0.902	0,361	Valid
	X.2	0.912	0,361	Valid
	X.3	0.852	0,361	Valid
	X.4	0.872	0,361	Valid



X.5	0.915	0,361	Valid
X.6	0.803	0,361	Valid
X.7	0.873	0,361	Valid
X.8	0.798	0,361	Valid
X.9	0.878	0,361	Valid
X.10	0.872	0,361	Valid
X.11	0.906	0,361	Valid
X.12	0.841	0,361	Valid
X.13	0.926	0,361	Valid
X.14	0.861	0,361	Valid
X.15	0.871	0,361	Valid
X.16	0.904	0,361	Valid
X.17	0.933	0,361	Valid
X.18	0.920	0,361	Valid

Variabel	Butir	R-hitung	R-tabel	Keterangan
<i>Organizational Commitment</i>	Y.1	0.869	0,361	Valid
	Y.2	0.810	0,361	Valid
	Y.3	0.773	0,361	Valid
	Y.4	0.883	0,361	Valid
	Y.5	0.815	0,361	Valid
	Y.6	0.752	0,361	Valid
	Y.7	0.846	0,361	Valid
	Y.8	0.851	0,361	Valid
	Y.9	0.863	0,361	Valid
	Y.10	0.821	0,361	Valid
	Y.11	0.853	0,361	Valid
	Y.12	0.797	0,361	Valid
	Y.13	0.818	0,361	Valid
	Y.14	0.821	0,361	Valid
	Y.15	0.708	0,361	Valid
	Y.16	0.860	0,361	Valid
	Y.17	0.867	0,361	Valid
	Y.18	0.837	0,361	Valid
	Y.19	0.767	0,361	Valid
	Y.20	0.744	0,361	Valid

Y.21	0.694	0,361	Valid
Y.22	0.741	0,361	Valid
Y.23	0.907	0,361	Valid
Y.24	0.912	0,361	Valid
Y.25	0.850	0,361	Valid
Y.26	0.792	0,361	Valid
Y.27	0.792	0,361	Valid
Y.28	0.559	0,361	Valid
Y.29	0.616	0,361	Valid
Y.30	0.877	0,361	Valid
Y.31	0.909	0,361	Valid
Y.32	0.838	0,361	Valid

Sumber: hasil olah data 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang memiliki jumlah responden sebanyak 32 dapat diketahui bahwa, seluruh pernyataan mengenai keadilan organisasi (*organizational justice*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang diajukan untuk karyawan *Coffeshop* yang ada di daerah Yogyakarta adalah valid, karena dilihat dari tingkat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan data valid semua.

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Hal yang telah didapatkan setelah peneliti menunjukkan semua variabel pernyataan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian adalah dengan melakukan uji sampel besar sebanyak 32 responden. Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

**Tabel 4. 2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Organizational Justice</i>	0,983	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	0,983	Reliabel

*Sumber: hasil olah data 2023*

Berdasarkan hasil tabel 4.2. hasil uji reliabilitas dari 32 responden dapat diketahui, nilai *Cronbach's Alpha* dari kuesioner untuk pertanyaan keadilan organisasi (*organizational justice*) sebesar 0,983 dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) sebesar 0,983, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa semua pernyataan diatas dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang telah disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

## 4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

### 4.2.1. Variabel Organizational Justice

Tabel 4. 3

#### Penilaian Responden Variabel Organizational Justice

No.	Item Variabel	Mean
1	Evaluasi kinerja saya memberikan penilaian yang baik atas usaha yang saya berikan di pekerjaan saya	3.13
2	Evaluasi kinerja saya memberikan penilaian yang tepat atas pekerjaan yang telah saya selesaikan	3.09
3	Evaluasi kinerja saya menilai kontribusi yang telah saya berikan kepada organisasi	3.03
4	Evaluasi kinerja saya adil sesuai dengan kinerja yang saya berikan	3.03
5	Saya dapat mengungkapkan pandangan dan perasaan saya tentang prosedur organisasi saya	2.97
6	Saya memiliki pengaruh atas penilaian yang dibuat sebagai hasil dari prosedur organisasi saya	3.09
7	Prosedur yang digunakan di organisasi saya telah diterapkan secara konsisten	2.91
8	Prosedur yang di gunakan di organisasi saya bebas bias	2.94
9	Prosedur yang digunakan di organisasi saya didasarkan pada informasi yang akurat	2.97
10	Saya dapat mengajukan banding atas penilaian yang dibuat oleh prosedur yang digunakan di organisasi saya	3.00
11	Prosedur yang digunakan organisasi saya menjunjung standar etika dan moral	3.00
12	Manajer menawarkan saran dan bukti yang memadai untuk keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya	2.97
13	Mengenai keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya, manajer mendiskusikan dengan saya dampak dari keputusan tersebut	3.03
14	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, manajer peka terhadap kebutuhan pribadi saya	3.03
15	Saat membuat keputusan tentang pekerjaan saya manajer memberikan penjelasan yang masuk akal bagi saya	3.09
16	Manajer saya menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya	2.87

17	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya manajer menunjukkan kepedulian terhadap hak saya sebagai karyawan	3.06
18	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, manajer memperlakukan saya dengan baik dan penuh pertimbangan	3.19
<b>Rerata-rata</b>		<b>3,02</b>

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat disimpulkan jawaban-jawaban dari 32 responden atas pertanyaan mengenai *organizational justice* yaitu sebanyak 18 pertanyaan berada pada rata-rata (Mean) sebesar 3,02, karena dari nilai rata-ratanya berada pada interval 2,87 - 3,19. Dari hasil deskriptif di atas didapatkan nilai terendah pada pertanyaan no 16 yaitu “Manajer saya menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya”, dikarenakan sebagian karyawan merasa manajer tidak terlalu jelas menjelaskan pekerjaan secara detail dan tidak memberikan solusi ketika terjadi masalah dalam pekerjaan. Pertanyaan yang tertinggi terdapat pada pertanyaan no. 18 “Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, manajer memperlakukan saya dengan baik dan penuh pertimbangan”, karena sebagian besar karyawan merasa senang apabila manajer memberikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan karyawan sehingga tidak memberatkan karyawan dalam bekerja.

#### 4.2.2. Variabel Organizational Commitment

Tabel 4. 4

#### Penilaian Responden Variabel Organizational Commitment

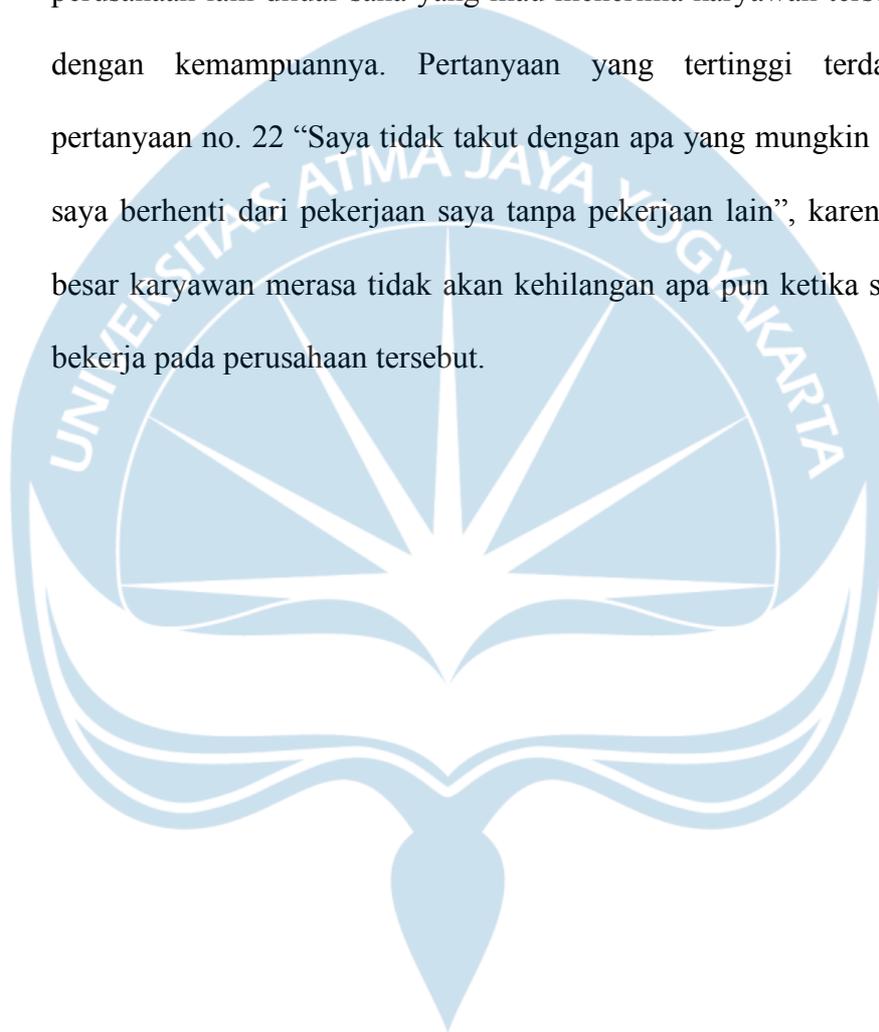
No.	Item Variabel	Mean
1	Organisasi ini memiliki misi yang saya yakini	3.25
2	Saya merasa sangat senang menjadi anggota dalam organisasi ini	3.22
3	Saya khawatir tentang hilangnya investasi yang telah saya buat di organisasi ini	2.97
4	Jika saya tidak menjadi anggota organisasi ini, saya akan merasa sedih karena itu mengganggu hidup saya	2.69
5	Saya setia kepada organisasi ini karena saya telah banyak melibatkan banyak hal baik secara emosional, sosial, dan ekonomi	2.97
6	Saya sering merasa cemas tentang apa yang harus saya hilangkan dari organisasi ini	2.84
7	Terkadang saya khawatir tentang apa yang mungkin terjadi dan Jika sesuatu terjadi pada organisasi ini ketika saya tidak lagi berada dalam organisasi ini	2.91
8	Saya berdedikasi pada organisasi ini karena saya takut kehilangan sesuatu yang harus saya dapatkan dalam organisasi ini	3.00
9	Saya merasa bahwa saya berhutang banyak pada organisasi ini, karena apa yang sudah organisasi ini lakukan kepada saya	2.88
10	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya, karena perlakuan organisasi ini pada saya	3.13
11	Saya setia kepada organisasi ini karena nilai-nilai yang saya lakukan sebagian besar saya dapatkan dari organisasi ini	2.91
12	Menurut saya organisasi ini memiliki misi yang saya yakini	3.00
13	Saya merasa yakin secara moral untuk mendedikasikan diri saya kepada organisasi ini	3.00
14	Saya merasa sangat senang menghabiskan sisa karir saya dalam organisasi ini	2.91
15	Saya merasa senang berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang luar	3.06
16	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi adalah masalah saya sendiri	2.84

17	Saya pikir saya dapat dengan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat pada organisasi ini	3.03
18	Saya tidak merasa seperti bagian keluarga dalam organisasi	2.81
19	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	2.75
20	Organisasi ini sangat berarti bagi saya	2.88
21	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya	2.81
22	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa pekerjaan lain	3.28
23	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini	2.94
24	Terlalu banyak hal yang akan mengganggu hidup saya jika saya memutuskan keluar dari organisasi saya saat ini	2.81
25	Tidak terlalu sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang	3.06
26	Untuk saat ini, tetap bersama organisasi saya adalah hal yang sangat penting dan yang saya inginkan	3.03
27	Saya merasa bahwa saya hanya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan dalam hal meninggalkan organisasi ini	2.91
28	Menurut saya, orang-orang saat ini terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain	3.03
29	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada satu organisasi	3.03
30	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain tampaknya sama sekali tidak etis untuk saya	2.88
31	Salah satu alasan utama saya terus bekerja pada organisasi ini karena saya percaya kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan kewajiban moral untuk tetap melakukan	3.16
32	Saya diajari untuk meyakini pentingnya tetap setia pada satu organisasi	2.94
<b>Rerata-rata</b>		<b>2,96</b>

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan jawaban-jawaban dari 32 responden atas pertanyaan mengenai *organizational commitment* yaitu sebanyak 32 pertanyaan berada pada rata-rata (Mean) sebesar 2,96, karena dari nilai rata-ratanya berada pada interval 2,69 - 3,28. Dari hasil

deskriptif di atas didapatkan nilai terendah pada pertanyaan no 4 yaitu “Jika saya tidak menjadi anggota organisasi ini, saya akan merasa sedih karena itu mengganggu hidup saya”, dikarenakan karyawan merasa masih banyak perusahaan lain diluar sana yang mau menerima karyawan tersebut sesuai dengan kemampuannya. Pertanyaan yang tertinggi terdapat pada pertanyaan no. 22 “Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa pekerjaan lain”, karena sebagian besar karyawan merasa tidak akan kehilangan apa pun ketika sudah tidak bekerja pada perusahaan tersebut.



### 4.3. Uji Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui adanya pengaruh keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap komitmen organisasi (*organizational commitment*). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**  
**Pengaruh Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) terhadap**  
**Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*).**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t Hitung	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15,866	10,708			
<i>Organizational Justice</i>	14,453	0,192	0,810	7,559	0,000
<b>F hitung</b>	<b>57,132</b>				
<b>Sig F</b>	<b>0,000</b>				
<b>R square</b>	<b>0,656</b>				
Dependent Variable : <i>Organizational Commitment</i>					

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.5 menunjukkan nilai R-square sebesar 0,656 atau 65,5%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational commitment* dipengaruhi oleh variabel *organizational justice* sebesar 65,6% dan sisanya 34,4% dijelaskan oleh variable-variabel lain. Hasil nilai F hitung sebesar

57,132 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukkan *organizational justice* berpengaruh terhadap *organizational commitment*.

Hasil uji t pada *organizational justice* memperoleh nilai t hitung sebesar 7,559 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukan variabel *organizational justice* mempengaruhi *organizational commitment* secara signifikan. Dari hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai beta *standardized coefficients* sebesar 0,810 yang bermakna positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan *organizational justice* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* **terbukti**.

#### **4.4. Pembahasan**

##### **4.4.1. Pengaruh Organizational Justice**

###### **Terhadap Organizational Commitment**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi (*organizational justice*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi (*organizational commitment*). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usmani-Jamal (2013). Hasil penelitian menunjukkan analisis faktor dijalankan untuk mereduksi data dan membuat data diidentifikasi komponen atau faktor. Terdapat delapan komponen yang dibuat yaitu keadilan distributif, keadilan procedural, keadilan interaksional, waktu pribadi, waktu perkawinan, waktu kantor, jarak sumber daya dan diskriminasi anggaran.

Menurut Agistiawati (2020) Persepsi mengenai rasa adil atau tidak adil bagi karyawan perusahaan sangatlah penting. Karena hal ini akan mempengaruhi perilaku karyawan, yakni kepuasan kerja anggota, komitmen terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam bekerja, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan atau tetap berada dalam perusahaan. Rasa adil bagi perusahaan sendiri akan berdampak besar terhadap sikap anggota dalam menerima keadilan secara baik, yang akan memberikan dampak terhadap kinerja dalam perusahaan, terciptanya kerja sama tim, serta anggota organisasi memiliki rasa kebanggaan terhadap perusahaannya dan mengurangi terjadinya konflik antara pimpinan dan anggota dalam perusahaan tersebut.

Menurut Meyer (2016) Keadilan dalam pengelolaan proses kerja memberikan pesan bahwa karyawan dalam perusahaan merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu karyawan sehingga dapat terbentuk identitas diri terhadap identitasnya dalam perusahaan, yang menuntun pada keyakinan atau komitmen karyawan dalam menimbulkan dukungan serta menjaga agar keadaan dalam perusahaan tetap kooperatif. Selain itu, karyawan yang melihat bahwa perusahaan menjalankan pengelolaan secara adil dan memandang bahwa perlakuan adil tersebut harus dibalas dengan menumbuhkan rasa percaya serta komitmen yang tinggi, sehingga terjadi pertukaran sosial yang saling menguntungkan antar karyawan dan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Jang et al., (2019) Setiap perusahaan yang mampu untuk memberikan keadilan organisasi baik dari segi keadilan distributif, keadilan prosedural maupun keadilan interaksional, maka dalam perusahaan tersebut akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi dalam setiap karyawannya.

Menurut Rahman et al., (2016) Komitmen organisasi dipengaruhi karena adanya keadilan distributif dan keadilan prosedural. komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan disebabkan adanya keadilan dalam perusahaan, dimana hal ini bisa dibuktikan dengan adanya pemberian secara adil terhadap masing-masing karyawan. Keadilan interaksional akan memberikan pengaruh terhadap komitmen. Dalam teori keadilan organisasi, dimensi keadilan interaksional cenderung akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya bentuk interaksi dari keadilan interpersonal yang terjalin antara karyawan kepada manajernya. Adapun bentuk dari keadilan interpersonal yang dapat membangun komitmen organisasi biasanya dengan adanya perlakuan dari manajer dalam menghormati serta adanya rasa sopan dalam berinteraksi pada karyawannya (Kreitner, 2014).