
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali

Ni Putu Istiariani ⁽¹⁾

Putu Herny Susanti ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : istiariani709@gmail.com

| | | |
|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Diterima: 12 April 2021 | Direvisi: 17 April 2021 | Disetujui: 19 April 2021 |
|-------------------------|-------------------------|--------------------------|

ABSTRACT

Employee commitment to the company is very important to support the achievement of company goals. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and organizational justice on employee organizational commitment at 7 Bidadari Boutique Hotel in Seminyak, Bali partially and simultaneously. The population in this study were all employees at 7 Bidadari Boutique Hotel in Seminyak, Bali with a specified sample size of 36 respondents with a saturated sample method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that transformational leadership and organizational justice have a positive and significant effect on employee organizational commitment at 7 Bidadari Boutique Hotel in Seminyak, Bali partially and simultaneously. Suggestions in this study are 7 Bidadari Boutique Hotel in Seminyak, Bali to increase the organizational commitment of its employees by looking at transformational leadership factors and organizational justice.

Keywords: *Transformational Leadership; Organizational Justice; Organizational Commitment*

ABSTRAK

Komitmen karyawan pada perusahaan sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak sebanyak 36 orang yang keseluruhannya dilibatkan dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Kesimpulan penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali meningkatkan komitmen organisasionalnya dengan melihat faktor kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional; Keadilan Organisasional; Komitmen Organisasional*

Pendahuluan

Komitmen organisasi sangat penting untuk memaksimalkan potensi karyawan yang ada diperusahan untuk tercapainya tujuan. Karim dan Rehman (2012) mengatakan “kinerja 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“. Karyawan yang tetap memiliki keinginan bertahan dalam organisasi akan menunjukkan komitmennya dan menganggap menjadi bagian dari organisasi sehingga siap mengambil risiko demi tercapainya tujuan organisasi (Herawati dan Azzuhri, 2016).

Menurut Bass dalam Nugroho (2013) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang dilakukan pimpinan dengan memperluas dan menciptakan kesadaran penerimaan tujuan organisasi oleh karyawan. Pemimpin yang transformatif sangat diperlukan untuk memberikan perubahan-perubahan yang akan membawa perusahaan kepada tujuannya yaitu keuntungan (Permatasari *et al.*, 2017). Pemimpin transformasional adalah seseorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan (Azeem, 2010). Kepemimpinan transformasional mencerminkan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Avolio *et al.*, 2004).

Sedangkan keadilan organisasional merupakan konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi (Greenberg, dalam Rejeki, 2015). Keadilan organisasional berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, pengambilan keputusan, serta persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan (Mensah *et al.*, 2016). Karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya dalam pengambilan suatu keputusan. Selain itu, organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya (Lashari *et al.*, 2016).

7 Bidadari Boutique Hotel adalah salah satu hotel bintang tiga yang terletak di Jalan Bidadari IV No.7 Seminyak, Badung. Hotel ini menawarkan peristirahatan kepada wisatawan mancanegara dan wisatawan domestik yang datang ke Bali. 7 Bidadari Boutique Hotel, Seminyak, Bali pernah mengalami permasalahan terkait kinerja para karyawannya. Masalah

tersebut terjadi pada tahun 2018 dimana terdapat karyawan yang mengundurkan diri pada setiap bulannya yang mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja ditandai dengan tingginya angka *turnover* di hotel tersebut. Hasil wawancara dengan personalia di 7 Bidadari Boutique Hotel, menyatakan bahwa terjadinya karyawan yang mengundurkan diri karena tidak jelasnya jenjang karir yang didapat karyawannya, karyawan yang berprestasi dalam bekerja tidak pernah mendapat penghargaan, fasilitas dan tunjangan yang diterima oleh karyawan tergolong rendah, serta ketidaksesuaian gaji yang diterima oleh karyawan di hotel tersebut.

Upaya perusahaan untuk membangun karyawan yang berkomitmen sangat diperlukan untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang tidak berkomitmen pada perusahaan tidak akan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal (Herawati dan Azzuhri, 2016). Hal ini dapat membawa kerugian dan kemunduran kepada perusahaan karena tanpa adanya upaya yang maksimal dari karyawan untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Azzuhri (2016) menemukan hasil bahwa bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Permatasari *et al.*, (2017) juga telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan.

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Karim dan Rehman (2012) menemukan hasil bahwa bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lashari *et al.*, (2016) juga telah membuktikan ketika karyawan merasakan adanya keadilan organisasional maka karyawan akan mengalami peningkatan kinerja. Hipotesis yang diajukan adalah :

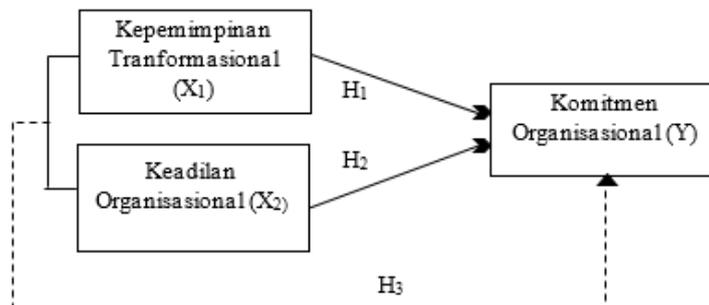
H₂ : Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukrajap (2016) menemukan hasil bahwa bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Mensah *et al.*, 2016) juga membuktikan keadilan organisasional meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dari kajian teoritis dan empiris maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₃ : Kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja). Penelitian ini dilakukan di 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali karena adanya pengunduran diri dari karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali sebanyak 36 orang responden menggunakan metode sensus sehingga seluruh anggota populasi terlibat sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuisioner adalah Skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 1 menunjukkan nilai koefisien korelasi tiap *item* pernyataan ($r > 0,30$) sehingga dinyatakan valid dan *chronbach's alpha* $> 0,60$ sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

| Variabel | Item Pernyataan | Validitas | | Reliabilitas | |
|------------------------------------|-----------------|--------------------|------------|------------------|------------|
| | | Koefisien Korelasi | Keterangan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | No. 1 - 8 | $> 0,30$ | Valid | 0,782 | Reliabel |
| Keadilan Organisasional (X2) | No. 1 - 6 | | | 0,837 | |
| Kinerja (Y) | No. 1 - 6 | | | 0,641 | |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2, menurut jenis kelamin maka responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 23 orang (63,90%) dan perempuan sebanyak 13 orang (36,10%). Menurut usia, responden terbanyak berusia 20 - 25 tahun sebanyak 12 orang (33,30%) dan terendah berusia > 35 tahun sebanyak 7 orang (19,5%). Menurut pendidikan terakhir, responden terbanyak berpendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang (50%) dan S1/S2/S3 sebanyak 7 orang (19,5%). Menurut masa kerja, responden terbanyak telah bekerja < 2 tahun sebanyak 15 orang (41,6%) dan terendah adalah > 5 tahun sebanyak 14 orang (25%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

| No. | Karakteristik | Klasifikasi | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 23 | 63,90% |
| | | Perempuan | 13 | 36,10% |
| | | Jumlah | 36 | 100% |
| 2 | Usia | 20 - 25 Tahun | 12 | 33,30% |
| | | 26 - 30 Tahun | 9 | 25% |
| | | 31 - 35 Tahun | 8 | 22,20% |
| | | >35 Tahun | 7 | 19,50% |
| | | Jumlah | 36 | 100% |
| | | SMA/SMK | 18 | 50% |
| | | Diploma | 11 | 30,50% |
| | | S1/S2/S3 | 7 | 19,50% |
| | | Jumlah | 36 | 100% |
| 4 | Masa Kerja | <2 Tahun | 15 | 41,60% |
| | | 2 - 5 Tahun | 12 | 33,40% |
| | | >5 Tahun | 9 | 25% |
| | | Jumlah | 36 | 100% |

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,415 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Nilai *Tolerance* masing-masing variabel yaitu $0,931 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing variabel bernilai $1,074 < 10$ sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai *Sig.* variabel bebas berturut-turut sebesar $0,834$ dan $0,487 > 0,05$ sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

| Variabel | Normalitas | Multikolinieritas | | Heteroskedastisitas |
|------------------------------------|------------------------|-------------------|-------|---------------------|
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | Tolerance | VIF | Sig. |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,415 | 0,931 | 1,074 | 0,834 |
| Keadilan Organisasional (X2) | | | | 0,487 |

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasional adalah sebesar $0,695$ atau $69,5\%$ dan sisanya sebesar $0,305$ atau $30,5\%$ disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Uji determinasi ditentukan dari nilai *R square*.

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .834 ^a | .695 | .662 | 114.535 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 maka persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 8,850 + 0,157X_1 + 0,429X_2$. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,157 (positif), nilai t-hitung (2,460) > t-tabel (2,042), dan nilai sig. (0,019) < α (0,05) sehingga H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali. Ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan di dalam perusahaan akan mampu meningkatkan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2013) serta Suryanatha dan Ardana (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Koefisien regresi variabel keadilan organisasional sebesar 0,429 (positif), nilai t-hitung (3,222) > t-tabel (2,042), dan nilai sig. (0,003) < α (0,05) sehingga H_2 diterima. Artinya secara parsial keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali. Ini berarti bahwa semakin baik keadilan organisasional yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lashari *et al.*, (2016) serta Rejeki (2015) menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tabel 5. Hasil Uji-T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.850 | 3.399 | | 2.604 | .014 |
| 1 TotalX1 | .157 | .064 | .343 | 2.460 | .019 |
| TotalX2 | .429 | .133 | .450 | 3.222 | .003 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6, maka diketahui nilai F_{hitung} (11,059) > F_{tabel} (3,27) dengan nilai Sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_3 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali. Ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional pada perusahaan akan meningkatkan komitmen organisasional.

Tabel 9 Hasil Uji-F

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Regression | 29.016 | 2 | 14.508 | 11.059 | .000 ^a |
| 1 | Residual | 43.290 | 33 | 1.312 | | |
| | Total | 72.306 | 35 | | | |

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan (3) kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah bagi 7 Bidadari Boutique Hotel untuk meningkatkan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan memberikan kebebasan berpendapat, memberikan penjelasan secara detail dan memberikan apresiasi kepada karyawan.

Daftar Pustaka

- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). "Transformational Leadership And Transformational Learning: Information Literacy And The World Wide Web". *Nassp Bulletin*, 83(605), 4–12.
- Azeem, S. M. (2010). "Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Employees In The Sultanate Of Oman". *Psychology*, 01(04), 295–299.
- Herawati, & Azzuhri, M. (2016). "Gaya Kepemimpinan Transaksional Meningkatkan Kinerja Perawat Pelaksana". *The 3rd University Research Colloquium 2016*, 12(4), 621–630.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). "Impact Of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice And Employee Empowerment On Organizational Commitment In Semi-Government Organizations Of Pakistan". *Journal Of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92–104.
- Lashari, M., Moazzam, A., Salman, Y., & Irfan, S. (2016). "Impact Of Organizational Trust On Organizational Justice And Organizational Commitment". *Jsrp*, 53(2), 170–194.
- Mensah, H. K., Asiamah, N., & Mireku, K. (2016). "The Effect Of Organizational Justice Delivery On Organizational Commitment: Controlling For Key Confounding Variables". *Journal Of Global Responsibility*, 7(2), 196–209.
- Nugroho, D. A. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan Dan pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Centermalang)". *Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Permatasari, D. V., Ghalib, S., & Irwansyah. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen

Organisasi Melalui Komitmen organisasional Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru". *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 36–42.

Rejeki, A. T. (2015). "Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organsasional Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening". In *Unesa (Universitas Negeri Semarang)* (Vol. 4, Issue 4).

Sukrajap, M. A. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pemberdayaan Psikologis, Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta". *Jurnal Psikologi*, 12(September), 22–45.

Suryanatha, A., & Ardana, K. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Komitmen organisasional Karyawan Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), 254107.