

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

Indah Puspita Dewi

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email : indahpuspita033@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Pengumpulan data melalui kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pelayanan kamar yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, variabel keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi, variabel *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan secara bersama-sama lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.

Kata Kunci: lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support*, dan komitmen organisasi.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment, distributive justice, perceived organizational support for organizational commitment in the employees of the Queen Garden Hotel room service. Data collection through questionnaires. Respondents in this study were room service employees totaling 50 people. This study uses descriptive and statistical analysis techniques including validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression analysis, t test, f test, and the coefficient of determination using SPSS 23 for windows. The results of this study indicate that non-physical work environment variables do not affect organizational commitment, distributive justice variables affect organizational commitment, perceived organizational support variables affect organizational commitment, and together non physical work environment, distributive justice, perceived organizational support influence the organizational commitment of the Queen Garden Hotel room service employees.

Keywords: *non-physical work environment, distributive justice, perceived organizational support, and organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai keberhasilan yang efektif, dengan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak

berdampak pada keberlangsungan jangka panjang perusahaan. Keberhasilan itu sendiri akan terpenuhi dengan adanya partisipasi semua anggota perusahaan, dengan hasil kerja karyawannya yang memaksimalkan kualitas tugas pokok, fungsi yang berpedoman pada norma dan standar operasional yang berlaku, yang kemudian terwujud dalam suatu bentuk yang disebut komitmen organisasi. Pada suatu perusahaan, komitmen

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

karyawan merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Komitmen organisasi pada perusahaan tidak hanya sekedar bentuk kesediaan karyawan menetap pada perusahaan dalam jangka waktu lama, terlebih dari itu karyawan harus berusaha dan mampu memberikan kontribusi dalam mendedikasikan seluruh kesanggupannya pada bidang pekerjaannya, bahkan juga bersedia melakukan tuntutan pekerjaan yang melebihi ekspektasi dari tuntutan tugas biasanya. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

Salah satu perusahaan yang diduga memiliki komitmen yang cukup tinggi adalah Queen Garden Hotel yang berlokasi di Baturraden Purwokerto. Para karyawan yang bekerja di hotel tersebut memilih untuk bertahan dalam jangka waktu lama karena merasa membantu dalam merealisasikan visi dan misi lembaga tersebut serta menjadi bagian dari tanggung jawab mereka untuk mewujudkannya. Komitmen karyawan ditunjukkan dengan peran serta mereka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi karyawan sehari-hari. Selain itu karyawan juga turut serta dalam kegiatan apapun yang diadakan oleh perusahaan karena merasa menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut. Mereka merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut sehingga mereka loyal berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan lebih memilih bertahan karena akan rugi jika mereka meninggalkan perusahaan tersebut. Fenomena tersebut ditunjukkan dengan masa kerja sebagian karyawan sudah cukup lama bahkan ada yang sampai 30 tahun lebih masih aktif bekerja. Berikut adalah data masa kerja karyawan Queen Garden Hotel.

**Tabel I-1
Data Masa Kerja Karyawan Queen Garden Hotel Bagian Pelayanan Kamar Sampai Tahun 2019**

	Karakteristik	Jumlah
Masa Kerja (dalam tahun)	1-10	9
	11-20	19
	21-30	20
	>31	2

Sumber: data primer HRD Queen Garden Hotel

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah bekerja selama 21-30 tahun. Fenomena lain yang ada di perusahaan tersebut yaitu tingkat *turnover* yang rendah. Berikut adalah data keluar masuk karyawan pada tahun 2015-2019.

**Tabel I-2
Data Jumlah Karyawan Yang Keluar Masuk Periode 2015-2019**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk
2015	70	-	-
2016	70	-	-
2017	69	1	-
2018	68	1	-
2019	70	-	2

Sumber: data primer HRD Queen Garden Hotel

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hanya ada 2 karyawan yang keluar dan 2 karyawan yang masuk pada tahun 2015-2019. Data tersebut menunjukkan bahwa mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga mereka bertahan cukup lama dalam perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (dalam Sanjoko dan Nugraheni, 2015), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan info dari narasumber, fenomena yang terjadi di Queen Garden Hotel adalah adanya lingkungan kerja non fisik yang baik. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan. Hubungan yang baik menimbulkan rasa kekeluargaan yang erat antar anggota organisasi. Selain itu, iklim kerja selalu dinamis, jika ada perubahan dalam perusahaan, karyawan akan dapat menyesuaikan dan menerima dengan baik. Lingkungan yang baik menimbulkan kenyamanan dan perasaan menyenangkan dalam menyelesaikan tugas.

Prasasti dan Yuniawan (2017), dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening" serta penelitian yang dilakukan oleh Syofiana, dkk (2018) dengan judul "Analisis Pelatihan, Kompensasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional" menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen adalah adanya keadilan distributif yang diberikan perusahaan oleh para karyawannya. Menurut Murtaza, dkk (2011) mengatakan keadilan distributif adalah perlakuan adil bagi karyawan mengenai pemberian gaji atau upah, jam kerja, promosi atau reward lainnya. Di Queen Garden Hotel, keadilan distributif dikatakan baik karena pemberian gaji yang sudah UMR dan disesuaikan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

dengan jabatan dan masa kerja karyawan, pemberian imbalan secara adil atas hasil kerja yang baik ataupun kerja lembur, diberlakukannya jam kerja yang adil, dan pemberian promosi yang dilihat dari segi kinerja karyawan. Mereka merasa puas dengan keadilan yang diberikan perusahaan sehingga merasa selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik. Semakin baik keadilan distributif yang diberikan dapat mempengaruhi peningkatan komitmen karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aninda, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi” serta penelitian yang dilakukan oleh Sutrisna dan Rahyuda (2014) dengan judul “Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar” menyimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor *perceived organizational support* juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan hidup mereka. Teori dukungan organisasi mengasumsikan timbal balik maka karyawan berkewajiban membantu perusahaan untuk mencapai tujuan karena perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Bentuk dukungan yang diberikan Queen Garden Hotel kepada karyawannya yaitu adanya pembiayaan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan karyawan tentang standarisasi kinerja perhotelan. Tujuannya agar mereka mampu menambah wawasan terutama dalam bidang pariwisata dan perhotelan. Perusahaan juga memberikan jenjang karir bagi karyawan yang bersedia mendapatkan kenaikan jabatan. Adanya pemberian tunjangan seperti tunjangan kesehatan (BPJS), tunjangan hari tua dan tunjangan hari raya. Selain itu perusahaan selalu memberikan informasi baik maupun buruk kepada karyawan sehingga memunculkan rasa percaya mereka pada perusahaan. Mereka akan merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari sebuah perusahaan yang juga harus selalu mengetahui situasi apapun yang sedang terjadi. Adanya pembayaran cuti dan fasilitas khusus untuk karyawan diberikan sebagai bentuk dukungan perusahaan untuk karyawan. Dengan adanya dukungan organisasi, karyawan akan merasa bahwa perusahaan sangat peduli dengan apa yang mereka lakukan terhadap pekerjaannya dan mereka akan merasa sangat dibutuhkan serta mendapat kepercayaan penuh dari perusahaan.

Cahayu dan Rahyuda (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational*

Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” serta penelitian yang dilakukan oleh Susmiati dan Sudarma (2015) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”. Menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin baik *perceived organizational support* akan memicu timbulnya komitmen karyawan pada organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk membuat judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Queen Garden Hotel.
2. Bagaimanakah pengaruh keadilan distributif terhadap komitmen organisasi pada Queen Garden Hotel.
3. Bagaimanakah pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada Queen Garden Hotel.

Batasan Masalah

Agar penelitian lebih jelas dan terarah, maka penelitian membatasi masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Sanjoko dan Nugraheni, 2015) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Batasan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan rekan kerja setingkat.
2. Hubungan bawahan.
3. Hubungan dengan atasan.
4. Iklim kerja yang dinamis.
5. Budaya perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

6. Peraturan-peraturan.

b. Keadilan Distributif

Menurut Murtaza, dkk (2011) mengatakan keadilan distributif adalah perlakuan adil bagi karyawan mengenai pemberian gaji atau upah, jam kerja, promosi atau reward lainnya.

Indikator atau batasan keadilan distributif yang dikemukakan oleh Nichoff dan Moorman (1993) dalam Irawan (2015) yaitu:

1. Jadwal kerja.
2. Tingkat gaji.
3. Beban kerja.
4. Penghargaan yang didapatkan.
5. Tanggung jawab pekerjaan.

c. *Perceived Organizational Support* (POS)

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan hidup mereka.

Indikator atau batasan pada *Perceived Organizational Support* (POS) menurut Allen & Brady (1997) yaitu:

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan.
2. Respon terhadap karyawan yang mengalami masalah
3. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

Metode yang digunakan adalah metode kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Skala yang digunakan adalah skala likert yang telah dimodifikasi dengan bobot sebagai berikut:

- | | |
|---------------------------|----------|
| Sangat Setuju (SS) | skor = 4 |
| Setuju (S) | skor = 3 |
| Tidak Setuju (TS) | skor = 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | skor = 1 |

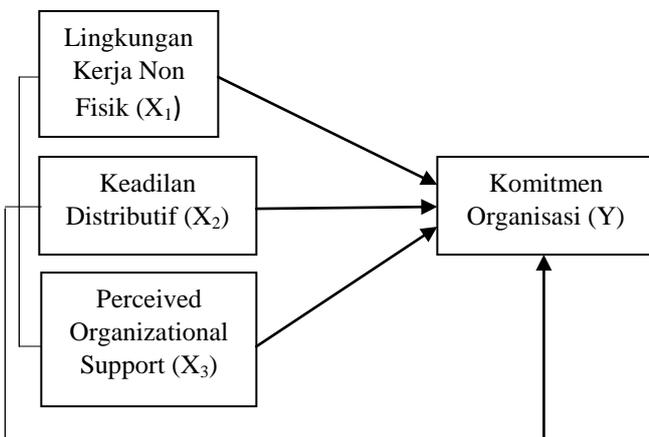
Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber yang langsung diberikan kepada pengumpul data seperti wawancara dan pengisian kuesioner serta data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data seperti foto, file, artikel, dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, studi pustaka, serta kuesioner.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini didukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan individu, situasi atau kelompok tertentu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data mengenai usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja dari responden. Analisis statistika yang digunakan meliputi uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi: yakni uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang meliputi: uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2).

METODE

1. Model Empiris dalam penelitian ini.



2. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.
3. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.
4. Alat Pengumpul Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Responden Berdasarkan Usia

Usia Pegawai	Frekuensi	Presentase
25-30 tahun	4	8%
31-35 tahun	8	16%
36-40 tahun	2	4%
41-45 tahun	17	34%
46-50 tahun	4	8%
> 51 tahun	15	30%
Jumlah	50	100%

Sumber: data primer diolah, 2020.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	45	90%

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

Perempuan	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber: data primer diolah, 2020.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	48	96%
D2	-	-
D3	1	2%
S1	1	2%
S2	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber: data primer diolah, 2020.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi
1-10	9	18%
11-20	19	38%
21-30	20	40%
>31	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: data primer diolah, 2020.

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,611	0,2787	Valid
2	0,289	0,2787	Valid
3	0,519	0,2787	Valid
4	0,319	0,2787	Valid
5	0,666	0,2787	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020.

Tabel 6 Uji Validitas Keadilan Distributif

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,550	0,2787	Valid
2	0,548	0,2787	Valid
3	0,403	0,2787	Valid
4	0,533	0,2787	Valid
5	0,439	0,2787	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Tabel 7 Uji Validias *Perceived Organizational Support*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,620	0,2787	Valid
2	0,323	0,2787	Valid
3	0,506	0,2787	Valid
4	0,330	0,2787	Valid
5	0,377	0,2787	Valid
6	0,590	0,2787	Valid

Tabel 8 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,415	0,2787	Valid
2	0,394	0,2787	Valid
3	0,628	0,2787	Valid
4	0,300	0,2787	Valid
5	0,768	0,2787	Valid
6	0,430	0,2787	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan table 5, 6, 7, dan 8 semua instrumen memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dikatakan instrumen untuk lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support* dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 9 Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,766	0,6	Reliabel
Keadilan Distributif	0,658	0,6	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,660	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,618	0,6	Reliabel

Berdasarkan table diatas, dari semua variable terlihat mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,729	1,372
	Keadilan Distributif	0,660	1,516
	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,648	1,542

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

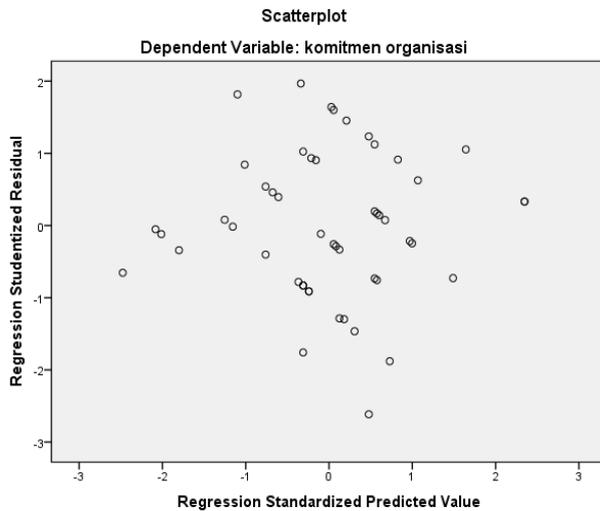
Berdasarkan tabel *coefficient* diatas dapat dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistics* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua varaiabel memiliki nilai VIF dibawah 10 dan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

memiliki tolerance diatas 0,1 sehingga model tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11 Uji Heteroskedastisitas

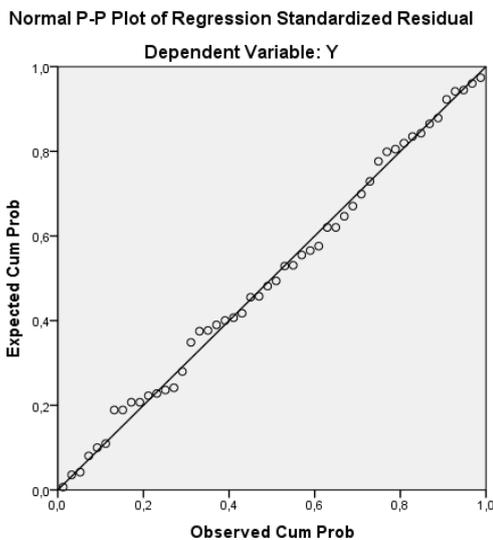


Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas, ditunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) serta tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 12 Uji Normalitas



Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13 Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,572	3,054		1,170	,248
	lingkungan kerja non fisik	-,029	,142	-,024	-,206	,837
	keadilan distributif	,541	,140	,454	3,857	,000
	perceived organizational support	,410	,124	,393	3,318	,002

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil di atas maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,572 - 0,029X_1 + 0,541X_2 + 0,410X_3$$

Kemudian persamaan tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta

Konstanta 3,572 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support* bernilai nol maka besarnya nilai komitmen organisasi 3,572.

2. Variabel independen

a. $b_1 = -0,029$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar -0,029 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan lingkungan kerja non fisik akan menurunkan komitmen organisasi sebesar -0,029 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

b. $b_2 = 0,541$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,541 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel keadilan distributif akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,541 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

c. $b_3 = 0,410$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,410 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel *perceived organizational support* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,410 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

5. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14 Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	signifikan si	Keterang an
Lingkungan Kerja Non Fisik	-0,206	2,0117	0,837	H_1 ditolak
Keadilan Distribusi	3,857	2,0117	0,000	H_2 diterima
Perceived Organization al Support	3,318	2,0117	0,002	H_3 diterima

Sumber: data primer diolah, 2020.

a. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} -0,206 < t_{tabel} 2,01174$ dengan signifikansi $0,837 > 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.

b. Variabel Keadilan Distributif

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $3,857 > t_{tabel} 2,01174$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.

c. Variabel *Perceived Organizational Support*

Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,318 > t_{tabel} 2,01174$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ berarti variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regres sion	53,121	3	17,707	14,687	,000 ^b
Residu al	55,459	46	1,206		
Total	108,580	49			

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), perceived organizational support, lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif

Sumber: data primer diolah, 2020

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $14,687 > F_{tabel} 3,20$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh

terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 16 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Mod	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- el	Watson
1	,699 ^a	,489	,456	1,098	2,435

a. Predictors: (Constant), perceived organizational

support, lingkungan kerja non fisik, keadilan distributive

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh $0,456$ artinya $45,6\%$ variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support*, sedangkan sisanya sebesar $54,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka hasil pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis 1: "lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel". Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $-0,206 < t_{tabel} 2,01174$ dengan signifikansi $0,837 > 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak cukup baik untuk meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang berkelompok antar devisi dan jarang beaur dengan karyawan lain sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam lingkungan organisasi. Komunikasi yang kurang baik juga terjadi sehingga menyebabkan berkurangnya sikap tolong menolong antar karyawan. Adanya kerjasama yang kurang baik antar karyawan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Syofiana., dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun, ada penelitian lain yang dilakukan oleh Mufidatun dan Azizah (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Pembahasan Hipotesis 2: “keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel”. Sesuai dengan hasil uji t variabel keadilan distributif mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,857 > t_{tabel}$ 2,01174 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel, yang berarti semakin baik keadilan distributif yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aninda, dkk (2018) bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sutrisna dan Rahyuda (2014) juga menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.
3. Pembahasan Hipotesis 3: “*perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel”. Sesuai dengan hasil uji t variabel *perceived organizational support* mempunyai nilai t_{hitung} 3,318 $> t_{tabel}$ 2,01174 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel yang berarti semakin tinggi *perceived organizational support* akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. sehingga dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli dalam membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahayu dan Rahyuda (2019) bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Susmiati dan Ketut (2015) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.
4. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $14,687 > F_{tabel}$ 3,20 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa secara bersama-sama

variabel lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.

5. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,456 artinya 45,6% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support*, sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.
2. Keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadilan distributif yang diberikan organisasi terhadap karyawannya maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.
3. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.
4. Variabel lingkungan kerja non fisik, keadilan distributif, dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel.

Keterbatasan

1. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel dengan populasi dan sampel yang berjumlah 50 orang.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pelayanan kamar Queen Garden Hotel, hanya sebatas lingkungan kerja non fisik,

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)

keadilan distributif, dan *perceived organizational support*.

Implikasi Praktis

1. Keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Implikasi dari hasil penelitian ini, perusahaan memberikan upah, jam kerja, dan reward lainnya secara adil pada setiap karyawan maka karyawan akan semakin berkomitmen. Semakin adil perlakuan perusahaan terhadap karyawannya akan mampu meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.
2. *Perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Implikasi dari hasil penelitian ini, *perceived organizational support* penting diberikan agar karyawan dapat menumbuhkan sikap memiliki perusahaan dan merasa bertanggung jawab untuk bekerja lebih baik. Jika karyawan merasa bahwa *perceived organizational support* yang diberikan tinggi, maka mereka akan loyal kepada perusahaannya.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Syofiana., dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Keadilan distributif mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aninda., dkk (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisna dan Rahyuda (2014) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. *Perceived organizational support* mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian pelayanan kamar Queen Garden Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahayu dan Rahyuda (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Susmiati dan Ketut (2015) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. W., & Brady, R. M. 1997. Total quality management, organizational commitment, *perceived organizational support*, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*. 10(3), 316-341.
- Aninda, C., dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (School Leadership) dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi: Studi Ex Post Facto terhadap Guru Smp Negeri Di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Peningkatan Mutu Pendidikan*. Vol.5, 36-45.
- Cahaya, Ni Made Anggun dan Rahyuda, Agoes Ganesha. 2019. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Angkasa Pura Hotel In-Flight Catering (Aphic)). *Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 10, 2019: 6042-6058.
- Murtaza, G., dkk. 2011. *Impact of Distributive and Procedural Justice on Employees' Commitment*. *Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 29: 73-80.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. 1993. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Prasasti, Vivin Tri dan Yuniawan, Ahyar. 2017. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Journal Of Management*. Vol. 6, No. 1, 1-14.
- Rhoades, L, dan Eisenberger, R. 2002. *Perceived Organizational Support: A Review of the Journal of Applied Psychology*. 87: 698-714.
- Sanjoko, Deny C., dan Reni, Nugraheni. 2015. Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Panverta Cakrakencana, *Diponegoro Journal of Management*, 4(2): 2337-3792.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Bandar Maju.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Distributif dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi
(Studi Pada Karyawan Bagian Pelayanan Kamar Queen Garden Hotel)**

- Susmiati, Ketut Sudarma. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4(1), 79-87.
- Sutrisna, I Wayan W. Agoes, GR. 2014. Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, Dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk Ii Udayana Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3(9), 2489-2509.
- Syofiana., dkk. 2018. *Analisis pelatihan, Kompensasi intrinsik dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional: Sudi Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*. Vol 1(1), 214-225.