

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

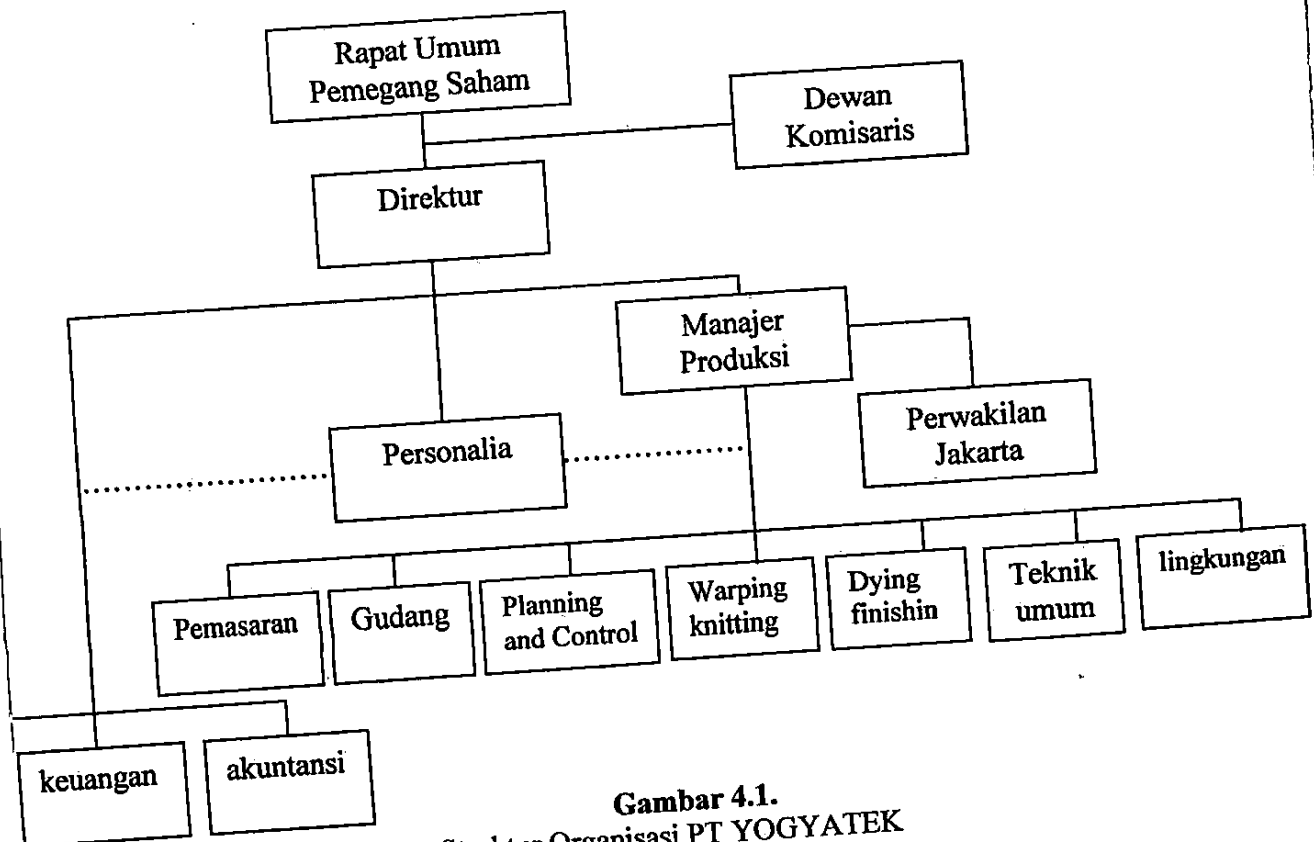
1. Sejarah Berdirinya PT YOGYATEK

PT YOGYATEK berdiri tanggal 19 juli 1970 yang beralamat di jalan Sorosutan no. 11 Yogyakarta 55162. Status PT YOGYATEK merupakan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berdasarkan undang-undang no. 6 tahun 1968. Peresmian operasi komersial PT YOGYATEK ini diresmikan pada tanggal 2 Maret 1973 oleh Bapak Menteri EKUIN Sri Sultan Hamengku Buwono IX bersama Bapak Menteri Perindustrian Bapak M. Yusuf. Sedangkan pada tanggal 4 September 1989 dilakukan peralihan kepemilikan dan pergantian manajemen yang dilakukan dihadapan notaris Ny. Soeni Sajogjo Noerdito Mardjikoen, SH. Jenis usaha PT YOGYATEK adalah industri tekstil yaitu perajutan, pencelupan, dan penyempuraan. PT YOGYATEK memproduksi kain rajut (Tricot) dengan merk dagang Rosalyn yang disahkan oleh Menteri Kehakiman. Bahan baku kain tersebut benang synthetics (polyester dan nylon) yang diperoleh dari pemasok PT. Indaci, PT. ITS, PT. Sulindafin, dll. Kain tricot digunakan untuk membuat pakaian dalam wanita (BH, celana dalam), kain kantong celana, pakaian olah raga (baju renang, jogging), kain lapis (laminating) untuk sepatu olah raga, vitrage, tule,

dll. Pemasaran kain Tricot ini dipasarkan 80% di pasar lokal (industri

garment) dan 20% di ekspor mulai tahun 1989 dengan tujuan Africa, Malaysia, dan Singapura. Karyawan PT YOGYATEK 95% berasal dari Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah karyawan di perusahaan ini adalah 280 karyawan, yang terdiri dari 241 karyawan laki-laki dan 39 karyawan wanita. PT YOGYATEK juga mempunyai usaha-usaha untuk kesejahteraan karyawannya, meliputi koperasi kesejahteraan karyawan, wadah aspirasi karyawan, jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek), asuransi kecelakaan kerja, tabungan hari tua dan asuransi kematian.

2. Struktur Organisasi PT YOGYATEK



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT YOGYATEK

3. Data Responden

Dalam penelitian mengenai pengaruh persepsi keadilan terhadap komitmen organisasi dan keinginan karyawan untuk keluar, kuesioner yang disebar oleh peneliti sebanyak 100 kuesioner, yang disebar pada seluruh karyawan tetap yang berada di PT YOGYATEK Yogyakarta pada tanggal 18 Mei 2010, kemudian data terkumpul pada tanggal 22 Mei 2010. Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tingkat pengembalian kuesioner

Tabel 4.1
Populasi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Jumlah kuesioner yang disebar	100
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	11
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	2
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	87
Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan ($87/100 * 100\% = 87\%$)	87%

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 100 kuesioner yang disebar, hanya 87 kuesioner yang dapat dikembalikan. Dari keseluruhan kuesioner yang dikembalikan tersebut terdapat 2 kuesioner yang tidak diolah karena pengisiannya yang tidak lengkap. Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat diolah selanjutnya hanya sebanyak 87 kuesioner atau sebesar 87%

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut, antara lain : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Usia Responden

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 25 tahun	14	16,1%
26 – 35 tahun	42	48,3%
35 – 45 tahun	11	12,6%
45-55 tahun	20	23,0%
Jumlah	87	100%

Sumber: Lampiran 15 data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui dari 87 responden yang mempunyai usia < 25 tahun sebanyak 14 orang (16,1%), usia antara 25 – 35 tahun sebanyak 42 orang (48,3%), usia antara 35-45 tahun sebanyak

11 orang (12,6%), dan yang berusia diatas 46-55 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 23,0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT YOGYATEK Yogyakarta mayoritas berusia antara 26-35 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	66	75,9%
wanita	21	24,1%
Jumlah	87	100%

Sumber: Lampiran 15 data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat diketahui dari 87 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 orang (75,9%), sedangkan untuk responden wanita sebanyak 21 orang (24,1%).

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SLTA	68	78,2%
D3	14	16,1%
S1	5	5,7%
Jumlah	87	100%

Sumber: Lampiran 15 data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat diketahui dari 87 responden responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 68 orang (78,2%), D3 sebanyak 14 orang (16,1%) dan S1 sebanyak 5 orang (5,7%) Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di PT YOGYATEK Yogyakarta sebagian besar atau mayoritas berpendidikan terakhir SLTA.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang masa kerja responden di PT YOGYATEK Yogyakarta. Tabel 4.5. menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya. Berdasarkan tabel 4.5. dapat diketahui dari 87 responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang (26,4%), yang mempunyai masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 46 orang (52,9%), antara 10-15 tahun sebanyak 6 orang (6,9%), dan 15-20 tahun sebanyak

YOGYATEK Yogyakarta mayoritas atau kebanyakan mempunyai masa kerja 5-10 tahun.

Tabel 4.5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
1-5 tahun	23	26,4%
5-10 tahun	46	52,9%
10-15 tahun	6	6,9%
15-20 tahun	12	13,8%
Jumlah	87	100%

Sumber: lampiran 15 data kuesioner

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian Variabel Keadilan Internal (KI)

Tabel 4.6.

Hasil Pengujian Validitas Variabel Keadilan Internal

Variabel	No	Pearson Correlations	P value	Keterangan
Keadilan Internal	1	0.727	0.000	Valid
	2	0.835	0.000	Valid
	3	0.798	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 5 hasil uji validitas

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada Tabel 4.6.

terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Keadilan Internal

memiliki r value > 0.05 karena p value < 0.05 hal ini menunjukkan bahwa

semua butir pertanyaan valid sehingga dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

b. Hasil Pengujian Variabel Keadilan Eksternal (KE)

Tabel 4.7.
Hasil Pengujian Validitas Variabel Keadilan Eksternal

Variabel	No	Pearson Correlations	P value	Keterangan
Keadilan Eksternal	1	0,830	0.000	Valid
	2	0.881	0.000	Valid
	3	0.630	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 6 hasil uji validitas

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada Tabel 4.7. terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Keadilan Eksternal memiliki p value $< 0,05$ karena p value $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid sehingga dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

c. Hasil Pengujian Variabel Komitmen Organisasi (KO)

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada Tabel 4.8. terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi memiliki p value $< 0,05$ karena p value $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid sehingga dapat dilanjutkan analisis

Tabel 4.8.
Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	No	Pearson Correlations	P value	Keterangan
Komitmen Organisasi	1	0,648	0.000	Valid
	2	0.506	0.004	Valid
	3	0.626	0.000	Valid
	4	0.482	0.007	Valid
	5	0.420	0.021	Valid
	6	0.395	0.031	Valid
	7	0.406	0.026	Valid
	8	0.533	0.002	Valid
	9	0.759	0.000	Valid
	10	0.700	0.000	Valid
	11	0.777	0.000	Valid
	12	0.719	0.000	Valid
	13	0.621	0.000	Valid
	14	0.433	0.017	Valid
	15	0.721	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 7 hasil uji validitas

- d. Hasil Pengujian Variabel Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi (T)

Tabel 4.9.
Hasil Pengujian Validitas Variabel Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi (T)

Variabel	No	Pearson Correlations	P value	Keterangan
Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi	1	0,842	0.000	Valid
	2	0.870	0.000	Valid
	3	0.860	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 8 hasil uji validitas

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada Tabel 4.9. terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Keinginan

Untuk Keluar memiliki α value < 0.05 karena α value < 0.05 hal ini

menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid sehingga dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian reliabel yang memiliki Alpha ≥ 0.6 , artinya apabila *cronbach alpha* lebih besar dari r-kritis maka instrumen dinyatakan reliabel artinya bahwa hasil instrumen untuk mengukur variabel keadilan internal, keadilan eksternal, komitmen organisasi dan keinginan karyawan untuk keluar tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat yang sama.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Keadilan Internal (KI)	0,681	Reliabel
Keadilan Eksternal (KE)	0,694	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,856	Reliabel
Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi (T)	0,816	Reliabel

Sumber: Lampiran 9, 10, 11, 12 hasil uji reliabilitas

C. Analisis Deskriptif

1. Keadilan Internal

Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Keadilan Internal sebanyak tiga pertanyaan dengan lima skala. Hasil tabulasi jawaban pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%), tidak setuju sebanyak 6 (20%), netral sebanyak 36

(13,80%), setuju sebanyak 140 (53,60%), dan sangat setuju sebanyak 79 (30,30%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT YOGYATEK Yogyakarta mayoritas atau kebanyakan menjawab setuju yang berarti karyawan setuju dengan keadilan dalam kenaikan pembayaran gaji secara internal, keadilan tunjangan tambahan secara internal, keadilan pemberian gaji secara internal di PT YOGYATEK Yogyakarta.

Tabel 4.11
Tabulasi Jawaban Keadilan Internal

Jawaban	Frekuensi	%Frekuensi	Bobot	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	1	0
Tidak Setuju	6	2,30%	2	12
Netral	36	13,80%	3	108
Setuju	140	53,60%	4	560
Sangat Setuju	79	30,30%	5	395
Total	261	100%		1075
Jumlah Responden				87
Jumlah Item				3
Rerata Hitung				12,36
Rerata Tertimbang				16

Sumber: Lampiran 13 hasil uji deskriptif

2. Keadilan Eksternal

Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Keadilan Eksternal sebanyak tiga pertanyaan dengan lima skala. Hasil tabulasi jawaban pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%), tidak setuju sebanyak 5 (1,90 %), netral sebanyak 43 (16,50%), setuju sebanyak 145 (55,55%), dan sangat setuju sebanyak 68 (26,05%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT YOGYATEK

Yogyakarta mayoritas atau kebanyakan menjawab setuju dengan keadilan dalam kenaikan pembayaran gaji secara eksternal, keadilan tunjangan tambahan secara eksternal, dan keadilan pemberian gaji secara eksternal di PT YOGYATEK Yogyakarta.

Tabel 4.12
Tabulasi Jawaban Keadilan Eksternal

Jawaban	Frekuensi	%Frekuensi	Bobot	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	1	0
Tidak Setuju	5	1,90%	2	10
Netral	43	16,50%	3	129
Setuju	145	55,55%	4	580
Sangat Setuju	68	26,05%	5	340
Total	261	100%		1059
Jumlah Responden				87
Jumlah Item				3
Rerata Hitung				12,17
Rerata Tertimbang				16

Sumber: Lampiran 14 hasil uji deskriptif

3. Komitmen Organisasi

Tabel 4.13
Tabulasi Jawaban Komitmen Organisasi

Jawaban	Frekuensi	%Frekuensi	Bobot	Skor
Sangat Tidak Setuju	11	0,84%	1	11
Tidak Setuju	73	5,59%	2	146
Netral	238	18,24%	3	714
Setuju	623	47,75%	4	2492
Sangat Setuju	360	27,58%	5	1800
Total	1305	100%		5163
Jumlah Responden				87
Jumlah Item				15
Rerata Hitung				59,36
Rerata Tertimbang				60

Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi sebanyak lima belas pertanyaan dengan lima skala. Hasil tabulasi jawaban pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 11 (0,84%), tidak setuju sebanyak 73 (5,59 %), netral sebanyak 238 (18,24%), setuju sebanyak 623 (47,75%), dan sangat setuju sebanyak 360 (27,58%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT YOGYATEK Yogyakarta mayoritas atau kebanyakan menjawab setuju yang berarti karyawan setuju dengan kepercayaan dan penerimaan penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan bekerja keras, dan keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

4. Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi

Tabel 4.14

Tabulasi Jawaban Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi

Jawaban	Frekuensi	%Frekuensi	Bobot	Skor
Sangat Tidak Setuju	90	34,48%	1	90
Tidak Setuju	140	53,64%	2	280
Netral	30	11,50%	3	90
Setuju	1	0,38%	4	4
Sangat Setuju	0	0%	5	0
Total	261	100%		464
Jumlah Responden				87
Jumlah Item				15
Rerata Hitung				5,34
Rerata Tertimbang				6

Sumber: Lampiran 16 hasil uji deskriptif

Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi sebanyak tiga pertanyaan

dengan lima skala. Hasil tabulasi jawaban pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 90 (34,48%), tidak setuju sebanyak 140 (53,64%), netral sebanyak 30 (11,50%), setuju sebanyak 1 (0,38%), dan sangat setuju sebanyak 0 (0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT YOGYATEK Yogyakarta mayoritas atau kebanyakan menjawab tidak setuju yang berarti karyawan tidak setuju dengan pikiran untuk keluar, kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru, dan keaktifan dalam mencari pekerjaan baru.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. YOGYATEK Yogyakarta. Pengumpulan data Primer dilakukan dengan memberikan kuesioner yang disebar untuk karyawan PT. YOGYATEK Yogyakarta sebanyak 100 karyawan. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dan regresi linier sederhana. Model regresi linier berganda dipilih untuk mengetahui pengaruh variabel keadilan internal dan keadilan eksternal terhadap komitmen organisasi, sedangkan model regresi linier sederhana dipilih untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi pada PT. YOGYATEK Yogyakarta.

1. Pengujian Hipotesis 1 dan 2

Hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.15. sebagai berikut:

Tabel 4.15.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Keadilan Internal dan Eksternal Terhadap Komitmen Organisasi		
	Koefisien	t hitung	Signifikan
Keadilan Internal	0,361	3,891	0,000
Keadilan Eksternal	0,405	4,373	0,000

Sumber : Lampiran 17 hasil uji regresi

Berdasarkan Tabel 4.15. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KO = 0,361 KI + 0,405KE$$

Persamaan regresi menunjukkan arah perubahan variabel bebas (KI) dan (KE) terhadap variabel tergantung (KO). Persamaan regresi di atas memiliki makna bahwa variabel Keadilan Internal (KI) bertanda positif terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,361. Setiap peningkatan keadilan internal maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan sebaliknya setiap penurunan keadilan internal akan menurunkan komitmen organisasi.

Variabel Keadilan Eksternal (KE) bertanda positif terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Setiap peningkatan keadilan eksternal akan meningkatkan komitmen organisasi dan sebaliknya setiap penurunan keadilan eksternal akan menurunkan komitmen

a. Uji signifikan parameter individual (uji statistik t).

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel tergantung. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Bila p value pada uji t < 0.05 dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan, yang berarti bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung.

Tabel 4.16.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Keadilan Internal dan Eksternal Terhadap Komitmen Organisasi		
	Koefisien	t hitung	Signifikan
Keadilan Internal	0,361	3,891	0,000
Keadilan Eksternal	0,405	4,373	0,000

Sumber : Lampiran 17 hasil uji regresi

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh p value pada variabel keadilan internal sebesar 0,000 atau signifikan karena p value < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel keadilan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keadilan internal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini terbukti atau hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan Tabel 4.16. di atas nilai p value pada keadilan eksternal sebesar 0,000 atau signifikan karena p value < 0,05. Hal berarti bahwa variabel keadilan eksternal berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keadilan eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini terbukti atau hipotesis kedua diterima.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.17.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,654	0,428	0,414	7,30133

Sumber: Lampiran 17 hasil uji regresi

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan besarnya *adjusted R²* adalah 0,414, hal ini berarti 41,4% variasi perubahan komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variasi perubahan dari kedua variabel independen yaitu keadilan internal dan keadilan eksternal. Sedangkan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain di luar model penelitian ini, misalnya motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Pengujian hipotesis ke 3

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS dapat

Tabel 4.18.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi		
	Koefisien	t hitung	Signifikan
Komitmen Organisasi	-0,500	-5,326	0,000

Sumber : Lampiran 18 hasil uji regresi

Berdasarkan Tabel 4.18. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$T = -0,500KO$$

Persamaan regresi menunjukkan arah perubahan variabel bebas (KO) terhadap variabel tergantung (T). Persamaan regresi di atas memiliki makna bahwa variabel komitmen organisasi (KO) bertanda negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (T) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar -0,500. Ini berarti semakin besar komitmen organisasi semakin berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

a. Uji signifikan parameter individual (uji statistik t).

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel tergantung. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Bila p value pada uji t < 0.05 dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan, yang berarti bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel tergantung. Hasil analisis data dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.19.
Hasil Analisis Uji t

Variabel	Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi		
	Koefisien	t hitung	Signifikan
Komitmen Organisasi	-0,500	-5,326	0,000

Sumber : Lampiran 18 hasil uji regresi

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh p value pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 atau signifikan karena p value < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dalam penelitian ini terbukti atau hipotesis ketiga diterima.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada Tabel 4.20 dibawah ini:

Tabel 4.20.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,500	0,250	0,241	1,42852

Sumber : Lampiran 18 hasil uji regresi

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat dijelaskan besarnya *adjusted*

R^2 adalah 0,241 hal ini berarti 24,1% variasi perubahan keinginan

karyawan untuk keluar dari organisasi dapat dijelaskan oleh variasi perubahan dari variabel independen yaitu komitmen organisasi.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Internal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Keadilan Internal yang dilakukan oleh PT. YOGYATEK Yogyakarta terhadap karyawannya, sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan yang berada didalamnya, hal ini terbukti dari hasil tabulasi data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar ke seluruh bagian yang ada di PT YOGYATEK Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.11, karyawan merasakan adanya keadilan internal yang tinggi di dalam organisasi, hal ini bisa dilihat dari jawaban responden sebesar 83,90% yang menyatakan setuju dan sangat setuju, ini menandakan bahwa karyawan merasakan kepuasan terhadap sebuah imbalan yang merupakan sebuah fungsi antara jumlah imbalan yang diterima dan jumlah yang seharusnya mereka terima dan rasakan. Seorang karyawan merasa puas ditentukan oleh hasil perbandingan antara imbalan yang ia terima dengan yang seharusnya atau yang ingin mereka terima. Untuk menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, antara lain perusahaan (PT. YOGYATEK) harus memberikan kompensasi pemberian gaji, kenaikan pembayaran gaji, tunjangan tambahan yang dipandang setara atau adil dalam hubungannya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama di organisasi yang sama (internal). Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi tersebut maka karyawan akan

menurunkan komitmennya, dan ini merupakan salah satu kerugian besar bagi PT YOGYATEK. Untuk itu bagi PT. YOGYATEK, keadilan ini senantiasa harus dipertahankan agar komitmen karyawan tidak menurun. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Alan J. Dubinsky (1999) dalam Maryanto (2006), yang menunjukkan bahwa keadilan internal mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga menyebutkan bahwa keadilan eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.12, karyawan merasakan keadilan eksternal terhadap organisasi, hal ini bisa dilihat dari jawaban responden sebesar 81,60% yang menyatakan setuju dan sangat setuju. Setiap karyawan yang berada di organisasi akan mengabdikan diri sepenuhnya apabila hak dan kewajibannya terpenuhi. Keadilan imbalan yang diberikan PT. YOGYATEK Yogyakarta atas apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan menimbulkan komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga akan berdampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Russ (1995) dalam Maryanto (2006) berpendapat bahwa karyawan yang merasa diperlakukan secara adil akan diidentifikasi mempunyai loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.13, karyawan mempunyai

komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal ini bisa dilihat dari jawaban responden sebesar 75,33% yang menyatakan setuju dan sangat setuju artinya semakin besar komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan (PT YOGYATEK) akan membuat semakin rendah keinginan untuk keluar dari organisasi. Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Output dari komitmen organisasional adalah kinerja, absensi dan *turnover*. Komitmen yang tinggi karyawan PT YOGYATEK akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan (PT YOGYATEK).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.14, karyawan merasakan keinginan untuk keluar dari organisasi rendah, hal ini bisa dilihat dari jawaban responden sebesar 88,12% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Para karyawan merasa bahwa perusahaan sebagai tempat kerja dianggap bagian dari keluarga yang sangat berarti, sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain sangat rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penemuan Aranya dan Ferris (1984) dalam Wening (2005) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan negatif dengan keinginan untuk keluar dari organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi maka kecil kemungkinan mencari alternatif pekerjaan lain

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa keadilan internal dan eksternal memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen karyawan, serta komitmen yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (PT VOGYATEK) karena keinginan karyawan untuk bekerja di