

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KONFLIK PEKERJAAN DAN KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK CABANG MANADO)

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, WORK DISCIPLINE AND WORK AND FAMILY CONFLICT TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE.
(CASE STUDY AT PT. BANK OCBC NISP, TBK MANADO BRANCH)*

Oleh :

**Johanes Tangka¹
Silvy Mandey²
Victor P. K. Lengkong³**

¹²³**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail :

johntangka@gmail.com¹

Silvyamandey@rocketmail.com²

kanakaisar@yahoo.com³

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan Hubungan secara simultan dan parsial dari variabel Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja dan Konflik Pekerjaan dan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian yang dilakukan dengan metode Regresi Linear Berganda dan Analisa Jalur Objek Penelitian yang dipilih adalah PT. Bank OCBC NISP, Tbk dengan populasi berjumlah 30 karyawan. Teknik Analisis Data dengan Bantuan Software SPSS v.22 untuk Windows. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi(X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi(Y), serta Variabel Disiplin Kerja(X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi(Y), Variabel Konflik Pekerjaan dan Keluarga(X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi(Y). Seluruh variabel X dan Y berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Z).

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Konflik Pekerjaan dan Keluarga, Kinerja Karyawan.

Abstract : The purpose of this research is to analyze the simultaneous and partial relationship of organizational Justice, Work Discipline and Work and Family Conflict to Employee Performance through Organizational Commitment as Intervening variable. The type of this research by Multiple Linear Regression and Path Analysis. The selected research object is PT. Bank OCBC NISP, Tbk with a population of 30 employees. Data Analysis with SPSS v.22 Software for Windows. The result of the research shows that Organizational Justice (X_1) has a significant positive effect on Organizational Commitment (Y), and Variable of Work Discipline (X_2) also have positive and significant influence to Organizational Commitment (Y), Work Conflict Variables and Family (X_3) Organizational commitment (Y). All the variables X and Y affect partially and simultaneously on employee performance (Z).

Keywords : Organizational Justice, Organizational Commitment, Work Discipline, Work and Family Conflicts, Employee Performance.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor - faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya keadilan organisasional, disiplin kerja, konflik pekerjaan dan konflik keluarga. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik jika terdapat suasana kondusif di lingkungan pekerjaan organisasi tersebut. Karena itu, dibutuhkan komitmen yang lebih dari setiap pegawai untuk mengikuti aturan organisasi yang ada. Tindakan yang tidak disiplin akan memiliki pengaruh bagi pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah selalu diterapkan dalam organisasi. Hal lain yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga. Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga memiliki keterikatansatu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang.

Bank OCBC NISP yang merupakan Bank tertuakeempat di Indonesia, didirikan pada 4 April 1941 di Bandung. Bank OCBC NISP berkembang menjadi Bank yang Solid dan handal, resmi menjadi Bank Devisa pada tahun 1990 dan perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1994. Jumlah Karyawan Bank OCBC NISP berjumlah sekitar 6.500 karyawan dengan jumlah karyawan di cabang Manado berjumlah 32 orang. Sebagai Bank yang selalu memiliki target pasar yang tinggi maka diperlukan sumber daya Manusia yang bisa mewujudkan cita – cita Bank OCBC NISP. Kinerja Karyawan menjadi faktor pembeda untuk mewujudkan cita – cita yang dimaksud.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung masing – masing variable Keadilan Organisasi , Disipln Kerja, Konflik Pekerjaan dan Keluarga terhadap variable Kinerja Karyawan melalui variable Komitmen Organisasi serta Pengaruh secara simultan variable Keadilan Organisasi , Disiplin Kerja, Konflik Pekerjaan dan Keluarga terhadap variable Kinerja Karyawan melalui variable Komitmen Organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA**Keadilan Organisasional**

Gibson *et al.* (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya (Colquitt, LePine, & Wesson, 2009).

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut: (1) Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur (2) Berpakaian rapi. (3) Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, (4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. (5) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Konflik Pekerjaan & Konflik Keluarga

Konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan.Sedangkan konflik keluarga adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah keluarga.

Komitmen Organisasional

Menurut Hellriegel and Slocum (2004), komitmen organisasional adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang sama dengan organisasi. Colquitt *et al.* (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan dari karyawan untuk menjadi bagian dan anggota di suatu organisasi.

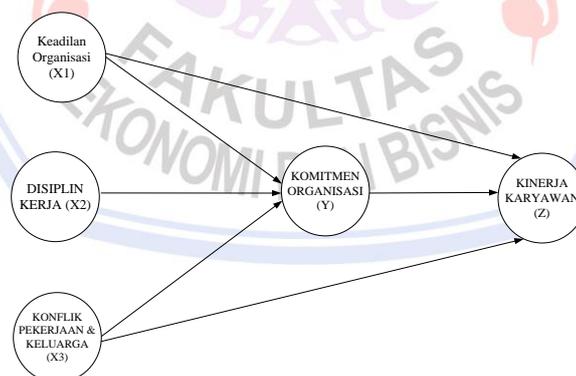
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Dessler, 2005). Menurut Siagian (2005) kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional karyawan, bagian organisasi dan bagian yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kane (1993) (dalam Harahap, 2010) menjelaskan, kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Harris Kristanto (2015) dengan judul “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Penelitian dilakukan di CV Tanaya Fiberglass, Surabaya, dengan sampel sebanyak 38 karyawan. Data dianalisis secara kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Keadilan organisasional juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah dan Wasilawati (2014) dengan judul “Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah”. Masalah dari penelitian di BPS Kabupaten Lampung Tengah adalah adanya KSK yang tidak bekerja sesuai prosedur jika tidak diawasi pimpinan secara langsung. Selain itu, tingkat disiplin KSK masih relatif rendah. Masalah tersebut menyebabkan kinerja KSK BPS belum optimal. Data didapatkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat analisis korelasi produk momen, regresi sederhana, dan regresi linier berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah. .

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuan-titatif asosiatif. Dimana dalam penelitian ini dilakukan untuk menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya dan mencari tahu hubungan antar variabel tersebut

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai organik di Kantor Bank OCBC NISP Tbk Cabang Utama Piere Tendean Manado dan Cabang Pembantu Wenang berjumlah 30 orang.Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik ini digunakan oleh karena elemen dari populasi relatif sedikit, sehingga seluruhnya dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2002).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari responden serta data sekunder mengenai jumlah pegawai, company profile dan berbagai data untuk mendukung penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket), menggunakan format skala Likert.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penilaian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.(Ghozali, 2005).Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2005).

Analisis Korelasi Ganda (R)

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien Sugiyono (2007)

Analisis Determinasi (R^2)

R Square merupakan koefisien determinasi, dan koefisien ini digunakan untuk mengukur secara simultan pengaruh seluruh variabel, sedangkan sisanya diukur dari faktor lain.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh masing – masing variable X terhadap Variabel Y. Persamaan untuk pengujian ini adalah :

H_0 diterima & H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ atau jika nilai signifikansi > 0.05

H_0 ditolak & H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau jika nilai signifikansi < 0.05

Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis yang digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi yang dapat menguji pengaruh secara langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*indirect effect*) dengan adanya variabel *intervening*. Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh dengan adanya variabel *intervening*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Diketahui untuk sampel penelitian berjumlah 30 orang maka dapat dilihat $r_{tabel} = 0,349$.

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keadilan Organisasi (X1)	X11	0.628	0.349	valid
	X12	0.639	0.349	valid
	X13	0.738	0.349	valid
	X14	0.508	0.349	valid
	X15	0.611	0.349	valid
Disiplin Kerja (X2)	X21	0.614	0.349	valid
	X22	0.639	0.349	valid
	X23	0.703	0.349	valid
	X24	0.708	0.349	valid
	X25	0.590	0.349	valid
Konflik Pekerjaan & Keluarga (X3)	X31	0.787	0.349	valid
	X32	0.886	0.349	valid
	X33	0.815	0.349	valid
	X34	0.718	0.349	valid
	X35	0.494	0.349	valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0.573	0.349	valid
	Y2	0.779	0.349	valid
	Y3	0.702	0.349	valid
	Y4	0.713	0.349	valid
	Y5	0.605	0.349	valid
Kinerja Karyawan (Z)	Z1	0.857	0.349	valid
	Z2	0.781	0.349	valid
	Z3	0.836	0.349	valid
	Z4	0.895	0.349	valid
	Z5	0.799	0.349	valid

Sumber : data diolah, 2017

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Cut Off Values	Keterangan
Keadilan Organisasi (X1)	0.606	0.600	reliable
Disiplin Kerja (X2)	0.651	0.600	reliable
Konflik Pekerjaan & Keluarga (X3)	0.801	0.600	reliable
Komitmen Organisasi (Y)	0.692	0.600	reliable
Kinerja Karyawan (Z)	0.884	0.600	reliable

Sumber : data diolah, 2017

Tabel 3 Koefisien Regresi Persamaan Struktural 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1.575	1.939		-.812	.424
X1	.376	.119	.387	3.175	.004
X2	.600	.140	.526	4.287	.000
X3	.124	.059	.175	2.099	.046

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Model Persamaan Struktural 1 yaitu : $Y = -1.575 + 0.376X1 + 0.6X2 + 0.124X3 + \epsilon_1$

Berdasarkan tabel hasil regresi diperoleh angka R sebesar 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif dan sangat kuat antara X1, X2, dan X3 terhadap Y yaitu sebesar 91%.

R Square merupakan koefisien deter-minasi, dan dalam penelitian ini besar R Square adalah 0.828, artinya besar pengaruh variable X1, X2, X3 terhadap variable Y, secara simultan adalah sebesar 82,8%, sedangkan sisanya sebesar 17.2% dipengaruhi oleh faktor lain. Besarnya Koefisien Jalur Variabel Lain diluar penelitian yang mempengaruhi ϵ_1 yaitu sebesar $= \sqrt{1 - 0.828} = \sqrt{0.172} = 0.414$.

Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.175 > t_{table} 2.056$ dan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.287 > t_{table} 2.056$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Konflik Pekerjaan dan Keluarga terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.099 > t_{table} 2.056$ dan nilai signifikansi $0.046 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti Konflik Pekerjaan & Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Uji F (Simultan)

Distribusi nilai $F_{tabel} = 2,96$. Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai $F_{hitung} 41.80 > F_{tabel} 2.96$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variable Keadilan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Konflik Pekerjaan & Keluarga (X3) berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap variable Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 4 Koefisien Regresi Persamaan Struktural 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-3.862	1.350		-2.861	.008
X1	.344	.096	.316	3.590	.001
X2	.544	.126	.426	4.330	.000
X3	.106	.044	.133	2.402	.024
Y	.278	.135	.249	2.065	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Sumber : Data Diolah, 2017

Model persamaan struktural 2 yaitu : $Y = -3.862 + 0.344X_1 + 0.544X_2 + 0.106X_3 + 0.278Y + \varepsilon_1$

Berdasarkan tabel hasil regresi diperoleh angka R sebesar 0,968. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif dan sangat kuat antara X1, X2, X3 dan Y terhadap Z yaitu sebesar 96.8%

Analisis Determinasi R²

R Square merupakan koefisien determinasi, dan dalam penelitian ini besar R Square adalah 0.938, artinya besar pengaruh variable X1, X2, X3, dan Y terhadap variable Z, secara simultan adalah sebesar 93.8%, sedangkan sisanya sebesar 6.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Besarnya Koefisien Jalur Variabel Lain diluar penelitian yang mempengaruhi $\varepsilon_2 =$ yaitu sebesar $= \sqrt{1 - 0.938} = \sqrt{0.062} = 0.24$

Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Distribusi nilai $t_{table} = 2,059$

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.590 > t_{table} 2.059$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Distribusi nilai $t_{table} = 2,059$

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.330 > t_{table} 2.059$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Konflik Pekerjaan dan Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Distribusi nilai $t_{table} = 2,059$

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.402 > t_{table} 2.059$ dan nilai signifikansi $0.024 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti Konflik Pekerjaan & Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Distribusi nilai $t_{table} = 2,059$

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.065 > t_{table} 2.059$ dan nilai signifikansi $0.049 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 ditolak yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

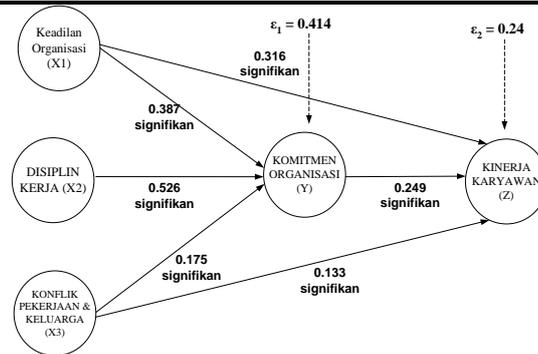
Uji F (Simultan)

Distribusi nilai $F_{tabel} = 2,96$

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai F_{hitung} $94.118 > F_{tabel} 2.96$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variable Keadilan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Konflik Pekerjaan & Keluarga (X3) berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap variable Komitmen Organisasi (Y).

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis persamaan struktural sebelumnya maka dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Sumber : Data Diolah, 2017

Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1 - Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.175 > t_{table}$ 2.056 dan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti bahwa **Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

Hipotesis 2 - Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.287 > t_{table}$ 2.056 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti **Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

Hipotesis 3 - Konflik Pekerjaan dan Keluarga terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.099 > t_{table}$ 2.056 dan nilai signifikansi $0.046 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti **Konflik Pekerjaan & Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.**

Hipotesis 4 - Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.590 > t_{table}$ 2.059 dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti bahwa **Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hipotesis 5 - Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.330 > t_{table}$ 2.059 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti **Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hipotesis 6 - Konflik Pekerjaan dan Keluarga terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.402 > t_{table}$ 2.059 dan nilai signifikansi $0.024 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 diterima yang berarti **Konflik Pekerjaan & Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis 7 - Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.065 > t_{table} 2.059$ dan nilai signifikansi $0.049 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak & H_1 ditolak yang berarti **Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Analisa Jalur

Koefisien Jalur Keadilan Organisasi (X1) terhadap Y yaitu 0.387; Koefisien jalur Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) yaitu 0.526; Koefisien jalur Konflik Pekerjaan dan Keluarga (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) yaitu 0.175. Variabel Konflik Pekerjaan dan Keluarga (X3) merupakan variabel yang terendah pengaruhnya.

1. Variabel X1, X2, X3, berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap Variabel Y.
2. Pengaruh langsung X1 terhadap Z yaitu 0.316; Sedangkan Pengaruh Tidak Langsung variabel X1 terhadap variabel Z melalui variabel Y = $0.387 \times 0.249 = 0.096$. Pengaruh Total dari Variabel X1 terhadap variabel Z = $0.316 + 0.096 = 0.412$
3. Pengaruh langsung X2 terhadap Z yaitu 0.426; Sedangkan Pengaruh Tidak Langsung variabel X2 terhadap variabel Z melalui variabel Y = $0.426 \times 0.249 = 0.106$. Pengaruh Total dari Variabel X2 terhadap variabel Z melalui variabel Y = $0.426 + 0.106 = 0.532$
4. Pengaruh langsung X3 terhadap Z yaitu 0.133; Sedangkan Pengaruh Tidak Langsung variabel X3 terhadap variabel Z melalui variabel Y = $0.133 \times 0.249 = 0.033$. Pengaruh Total dari Variabel X3 terhadap variabel Z melalui variabel Y = $0.133 + 0.033 = 0.166$
5. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh X1, X2, X3 secara bersama – sama terhadap Y (ϵ_1) = 0.414
6. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh X1, X2, X3 secara bersama – sama terhadap Z melalui Y (ϵ_2) = 0.24

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja dan Konflik Pekerjaan dan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, baik secara simultan maupun secara parsial pada pegawai Bank OCBC NISP Manado.
2. Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja dan Konflik Pekerjaan dan Keluarga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial pada pegawai di Bank OCBC NISP Manado.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai di Bank OCBC NISP Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Keadilan Organisasi tetap dipertahankan untuk menjaga Komitmen Organisasi para pegawai Bank OCBC NISP Manado.
2. Disiplin Kerja tetap dipertahankan dan dikembangkan untuk menjaga Komitmen Organisasi para pegawai Bank OCBC NISP Manado.
3. Peneliti yang ingin meneliti seperti penelitian ini bisa mereplikasi model penelitian ini yang dilakukan pada obyek, lokasi, perusahaan, serta industri lain untuk mengetahui kinerja pegawai pada organisasi lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ardansyah ; wasilawati (2014). "Pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten lampung tengah". JMK, VOL. 16, NO. 2, September 2014, 153–162. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/man/view>. Akses terakhir 18 September 2017

- Atmojo, M. (2012). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *Inter-national Research Journal of Business Studies*, page 113–128 www.irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/82. Akses terakhir 18 September 2017
- Carlis, Y. (2011). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kabupaten Aceh Tamiang*. Tesis. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. Uni-ted States: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2005). *Human resource management*. United Kingdom: Pearson Education.
- Djati, S. Pantja & M Khusaini. 2003. “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Kristen Petra. <http://fportfolio.petra.ac.id/main.php?nip=91> akses terkahir 14 Mei 2010.
- Ernawati & Marjono. 2007. Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2): 11–22.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Singapore: McGraw–Hill.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2009. *Organizational: Behavior, Structure,Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc
- Harahap, S. C. A. (2010). *Pengaruh karakteristik individu, faktor organisasi & faktor psikologis terhadap kinerja & desa di kecamatan barumun tengah kabupaten tapanuli selatan Tahun 2008*. Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. 2005. *Manajemen Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2004). *Organizational behavior*. Ohio: Thompson South-Western.
- Kopelman, R *et al.* 1983. “A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validity Study”. *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 32: 198-215.
- Kristanto, Harris (2015). “keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan” *JMK*, vol. 17, no. 1, maret 2015, hal. 86–98. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/man/view>. Akses terakhir 15 September 2017
- Maslow , Abraham H..1993. *Motivasi dan Kepribadian*. Bandung . Rosda Karya
- Pareke, F. J., & Suryana, P. (2009). Hubungan kausalitas antara keadilan organisasional, kepuasan kerja, & komitmen organisasional. *Trikonomika*, 8(2), 96–102.
- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. Prentice Hall-Pearson Education International, 13th ed.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit SalembaEmpat: Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan Spss*. Andi.Yogyakarta.
- Siagian, S. P. (2005). *Organisasi & manajemen*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA.