

## KAITAN-KAITAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN

### LINKS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES

Oleh :  
Shella Alvani<sup>1</sup>  
Sri Hartini<sup>2</sup>  
Achmad Irvan Dwi Putra<sup>3</sup>

**Submitted :**  
**28 Maret 2019**

**Revision :**  
**29 Mei 2019**

**Accepted :**  
**6 Agustus 2019**

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between organizational justice and organizational commitment. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between organizational justice and organizational commitment, with the assumption that the higher the organizational justice, the higher the organizational commitment and conversely. The research participants in this study were 100 employees who worked in PT.Datascrip Medan who were selected by the saturated sampling method. Data obtained by a scale to measure organizational justice and organizational commitment. Analysis of the data used is using the Pearson Product Moment Correlation through the help of the 17.00 SPSS program for Windows. The results of the data analysis showed a correlation coefficient of 0.450 ( $p < 0.05$ ). The results show a positive relationship between organizational justice and organizational commitment, the result of the contribution given in organizational justice variables to organizational commitment is 20.3 percent, the remaining 79.7 percent is influenced by other factors not examined. From the results of this study it can be concluded that the hypothesis of the study is acceptable.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Organizational Justice, Employee*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional, dengan asumsi semakin tinggi keadilan organisasional, maka semakin tinggi komitmen organisasional dan sebaliknya. Partisipan penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Datascrip Medan sebanyak 100 orang yang dipilih dengan metode *sampling* jenuh. Data yang diperoleh skala untuk mengukur keadilan organisasional dan komitmen organisasional. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* melalui bantuan program *SPSS 17.00 for Windows*. Hasil analisis data tersebut menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.450 ( $p < 0.05$ ). Hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional, hasil sumbangan yang diberikan dalam variabel keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 20.3 persen, selebihnya 79.7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dari penelitian tersebut dapat diterima.

**Kata kunci:** *Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional, Karyawan*

<sup>1</sup> Shella Alvani, Universitas Prima Indonesia, Email : shellaalvani97@gmail.com

<sup>2</sup> Sri Hartini, Universitas Prima Indonesia

<sup>3</sup> Achmad Irvan Dwi Putra, Universitas Prima Indonesia

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian membawa dampak terhadap berbagai sektor kehidupan, di antaranya adalah terbukanya peluang untuk tumbuh dan berkembangnya berbagai organisasi kerja atau perusahaan. Organisasi kerja ini, sama halnya dengan bentuk-bentuk organisasi yang lain, merupakan sistem yang menghubungkan sumber daya, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan atau sasaran tertentu. Organisasi sebagai perangkat sosial dan teknologis yang terdiri dari faktor-faktor manusia dan fisik.

Di antara sumber daya di atas tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan (Ticoalu, 2013).

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Noor, 2013). Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula dalam mencapai tujuan dengan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan hal ini organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusia untuk memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia agar terjalin perasaan saling keterikatan. Sumber daya manusia merasakan bahwa organisasi di mana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Rasa yang dialami mereka adalah rasa terikat dengan organisasi dan tidak layak untuk meninggalkan organisasi yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai loyalitas dan kesetiaan pada organisasi.

Tingkat keterlibatan karyawan yang salah mengakibatkan loyalitas terhadap organisasi menjadi status negatif, dua masalah utama yang merusak loyalitas karyawan terhadap organisasi yaitu: keterlibatan berlebih bagi karyawan yang bekerja keras, *workaholism* atau bekerja berjam-jam yang berdampak pada kesehatan yang menyebabkan kelelahan kronis dan kelelahan (*burnout*) yang mengalami kegagalan kerja atau kejadian organisasi yang merugikan, sehingga menjadi emosional marah yang mempengaruhi terjadinya hubungan karyawan dengan atasan menjadi buruk (Imperatori, 2014).

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya permasalahan loyalitas karyawan terhadap organisasi, hal ini mendorong peneliti untuk melakukan wawancara pada karyawan di PT.Datascrip Medan. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan, peneliti mendapatkan banyak karyawan yang tidak turut hadir di dalam acara tersebut dan apa yang diberikan dalam acara tersebut tidak diterapkan oleh karyawan. Beberapa karyawan sering terlambat datang ke tempat kerja lebih dari waktu jam kerja dan pada saat jam makan siang sering kali karyawan datang dengan kondisi melebihi dari jam makan siang yang ditentukan. Ada juga karyawan pada saat jam bekerja di ruang kerjanya membaca koran dan bermalas-malasan tanpa mengerjakan pekerjaannya, perilaku karyawan tersebut terlihat menentang dan menolak mematuhi kebijakan organisasi. Tidak jarang, karyawan sering mondar-mandir ke ruangan rekan kerja lainnya untuk mengobrol dalam kurun waktu yang cukup lama. Suasana kantor juga tidak saling mendukung yang terjadi di antara karyawan yang cenderung saling melempar kesalahan dan tanggung jawab dan tidak mau melaksanakan pekerjaan tambahan di luar dari *job description*.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi yang rendah. Hal-hal tersebut mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi yang buruk. Loyalitas karyawan terhadap organisasi merefleksikan komitmen karyawan selama menjadi anggota dari organisasi. Dampak dari komitmen organisasi yang buruk adalah tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas

untuk bertahan menjadi karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja yang menyebabkan kurangnya loyalitas, reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan menurunnya laba perusahaan (Utaminingsih, 2014).

Komitmen organisasi merupakan derajat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Mathis & Jackson, dalam Suparyadi, 2016). Menurut Robbins dan Judge (2013), komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan untuk keanggotaan utama dalam organisasi. Komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*) (Colquitt, dkk., dalam Wibowo, 2013).

Komitmen organisasional dapat dihubungkan dengan dan juga berpotensi dipengaruhi oleh keadilan organisasional. Pendapat tersebut didukung oleh Hwei dan Santosa (2012) yang menyatakan keadilan prosedural, dan keadilan distributif yang memegang peranan penting pada komitmen organisasi karyawan sehingga kedua hubungan tersebut memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan, pada hasil tersebut bahwa keadilan distributif dominan dalam mempengaruhi kepuasan individual dan keadilan prosedural menjelaskan komitmen keorganisasian karyawan. Organisasi yang baik akan mengeluarkan kebijakan yang akan menjadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Keadilan organisasional, yaitu 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 (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2012). Robbins dan Judge (2013), menyatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi menyeluruh tentang apa yang adil di tempat kerja, terdiri dari keadilan distributif, prosedural, dan interaksional.

Keadilan organisasional ada kaitannya dengan komitmen organisasional. Pada salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan terhadap 70 karyawan dari PT. PT Haji Ali Sejahtera di Surabaya ditemukan hasil menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila persepsi keadilan organisasi tinggi, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi, sebaliknya apabila persepsi keadilan organisasi rendah, maka semakin rendah pula komitmen karyawan pada organisasi.

Peneliti tertarik untuk mengaitkan keadilan organisasional dengan komitmen organisasional pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Komitmen organisasional sering kali dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan karena mereka telah memiliki rasa terikat terhadap perusahaan. Lingkungan perusahaan yang memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati menyebabkan lingkungan karyawan menjadi lebih disiplin. Sehingga, komitmen organisasional ini sangat memberikan rasa adil terhadap seluruh karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Kristanto (2015) dalam penelitian yang melibatkan 38 Karyawan dalam CV Tanaya *Fiberglass*, di Surabaya telah menemukan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dimana apabila karyawan mendapatkan keadilan organisasional maka semakin tinggi pula komitmen organisasional, sebaliknya apabila karyawan mendapatkan keadilan organisasional rendah, semakin rendah pula komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional pada karyawan yang bekerja di PT. Datascrip Medan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional. Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini jika hipotesis diterima adalah pihak karyawan dan perusahaan agar dapat

mempertahankan komitmen organisasi sehingga dapat bekerja secara optimal dan memiliki kinerja yang baik dalam mencapai target dan perusahaan dapat memberikan bonus dan posisi jabatan yang sesuai apabila karyawan memberikan kinerja yang baik sehingga karyawan lebih merasa terikat pada perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional. Dengan asumsi semakin tinggi keadilan organisasional maka semakin tinggi komitmen organisasional subjek penelitian demikian pula sebaliknya, semakin rendah keadilan organisasional pada subjek maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakannya.

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, sedangkan variabel bebas adalah keadilan organisasional.

### Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan yang bekerja di PT.Datascrip Medan. Dengan jumlah populasi sebesar 100 karyawan, maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran untuk mengukur keadilan organisasional dan komitmen organisasional. Skala Keadilan Organisasional peneliti kembangkan berdasarkan komponen-komponen keadilan organisasional yang dikemukakan oleh Robbins (2007) yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Total aitem untuk skala keadilan organisasional sebanyak 50 aitem yang terdiri dari 17 aitem untuk keadilan distributif yang terbagi menjadi 9 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*, keadilan prosedural terdiri dari 17 aitem yang terbagi menjadi 9 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*, keadilan interaksional terdiri dari 16 aitem yang terbagi menjadi 8 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*.

Skala Komitmen Organisasional peneliti kembangkan berdasarkan dimensi-dimensi komitmen organisasional yang dipaparkan oleh Meyer dan Allen (dalam Suparyadi, 2016) yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuen. Total aitem untuk skala komitmen organisasional sebanyak 50 aitem yang terdiri dari 17 aitem untuk komitmen afektif yang terbagi menjadi 9 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*. komitmen normatif terdiri dari 17 aitem yang terbagi menjadi 9 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*, Sedangkan, untuk komitmen kontinuen terdiri dari 16 aitem yang terbagi menjadi 8 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*.

Sebelum pengambilan data penelitian, peneliti melaksanakan *try out* terlebih dahulu terhadap 67 subjek karyawan yang ditetapkan pada subjek penelitian di CV.Flashcom Medan. Setelah dilakukan *try out*, hasil uji validitas terhadap Skala Keadilan Organisasional ini menunjukkan nilai *rix* bergerak dari 0.312 hingga 0.683 sehingga sebanyak 12 aitem dinyatakan gugur. Total aitem yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 aitem untuk mengukur keadilan organisasional subjek penelitian. Reliabilitas Skala Keadilan Organisasional ini diuji dengan teknik *Alpha Cronbach* yang menunjukkan hasil  $\alpha = 0.932$ . Sehingga, dapat disimpulkan Skala Keadilan Organisasional ini sudah reliabel karena sudah memenuhi koefisien reliabilitas yang baik, yaitu di atas 0.05.

Hasil uji validitas terhadap Skala Komitmen Organisasional ini menunjukkan nilai  $r$  bergerak dari 0.306 hingga 0.694 sehingga sebanyak 17 aitem dinyatakan gugur. Total aitem yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 aitem untuk mengukur komitmen organisasional subjek penelitian. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasional ini diuji dengan teknik *Alpha Cronbach* yang menunjukkan hasil  $\alpha = 0.925$ . Sehingga, dapat disimpulkan Skala Komitmen Organisasional ini sudah reliabel karena sudah memenuhi koefisien reliabilitas yang baik, yaitu di atas 0.05.

Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang baik, peneliti kemudian menyebarkan angket kepada 100 remaja yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Setelah data terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data dan uji hipotesis dengan *Pearson Product Moment Correlation*. Pengolahan data penelitian yang sudah diperoleh dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*) (Azwar, 2011). Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa semua syarat untuk menggunakan teknik *Pearson Product Moment Correlation* terpenuhi, yaitu data terdistribusi normal dan kedua variabel yang peneliti teliti yaitu keadilan organisasional dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang linear.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas sebaran dilakukan agar dapat mengetahui apakah setiap variabel penelitian telah terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas sebaran dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan terdistribusi normal jika  $p > 0.05$  (Priyatno, 2011). Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran, dapat diketahui uji normalitas sebaran pada variabel keadilan organisasional diperoleh koefisien sig 1 (satu) arah dari variabel keadilan organisasional sebesar 0.000 ( $p > 0.05$ ), yang berarti bahwa data pada variabel keadilan organisasional memiliki sebaran atau terdistribusi normal. Uji normalitas sebaran yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasional diperoleh koefisien sig uji 1 (satu) arah dari variabel komitmen organisasional sebesar 0.386 ( $p > 0.05$ ), yang berarti bahwa data pada variabel komitmen organisasional memiliki sebaran atau terdistribusi normal.

Uji linearitas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu keadilan organisasional dan komitmen organisasional, sebagai syarat dilakukannya pengujian analisis data korelasional *Pearson Product Moment* dengan tujuan untuk melihat apakah kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear atau tidak. Sebagai kriterianya apabila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka dinyatakan memiliki derajat hubungan yang linear. Berdasarkan hasil pada hasil pengujian linearitas, dapat dilihat nilai sig sebesar 0.000 yang mana  $p < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis *Pearson Product Moment Correlation*.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Analisis	Pearson Correlation	Sig	R Square
Komitmen organisasional dan Keadilan organisasional	0.450**	0.000	0.203

\*\*signifikansi pada taraf 0.01 (1-tailed)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan teknik *Pearson Product Moment Correlation* pada tabel 1 ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional ( $r = 0.450$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif yang signifikan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional sehingga dikategorikan hubungan yang kuat (Priyatno, 2011). Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan terhadap hubungan positif antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional pada karyawan yang bekerja di PT.Datascrip Medan dapat diterima.

**Tabel 2.**  
**Sumbangan Efektif**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0.450	0.203	0.195	9.349

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.203. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 20.3 persen keadilan organisasional memengaruhi komitmen organisasional dan selebihnya sebesar 79.7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 3.**  
**Perbandingan Data Mean Empirik dan Hipotetik**

Variabel	Mean	
	Empirik	Hipotetik
Komitmen organisasional	75.09	82.5
Keadilan organisasional	101.3	95

Hasil analisis pada tabel 3 untuk data komitmen organisasional diperoleh mean empirik < mean hipotetik yaitu  $75.09 < 82.5$  maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada subjek penelitian lebih rendah daripada populasi pada umumnya dan pada hasil analisis untuk data keadilan organisasional diperoleh mean empirik < mean hipotetik yaitu  $101.3 < 95$  maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional pada subjek penelitian lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

**Tabel 4.**  
**Kategorisasi Data**

	Komitmen Organisasional	Keadilan Organisasional
Kategori Rendah (Persentase)	30 (30.00 %)	1 (1.00 %)
Kategori Sedang (Persentase)	64 (64.00 %)	89 (89.00 %)

Kategori Tinggi (Persentase)	6 (6.00 %)	10 (10.00 %)
------------------------------	------------	--------------

Berdasarkan data pada tabel 4, maka dapat dilihat bahwa terdapat 30 subjek (30.00 persen) yang memiliki komitmen organisasional rendah, 64 subjek (64.00 persen) yang memiliki komitmen organisasional sedang, dan 6 subjek (6.00 persen) yang memiliki komitmen organisasional tinggi. Sedangkan pada variabel keadilan organisasional, dapat dilihat bahwa terdapat 1 subjek (1.00 persen) yang memiliki keadilan organisasional rendah, terdapat 89 subjek (89.00 persen) yang memiliki keadilan organisasional sedang, dan terdapat 10 subjek (10.00 persen) yang memiliki keadilan organisasional tinggi.

Penelitian pada 100 karyawan yang bekerja di PT.Datascrip yang menjadi subjek penelitian, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keadilan organisasional dengan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* sebesar  $r = 0.450$  yang berada pada rentang 0.4-0.599 sehingga dikategorikan memiliki hubungan yang sedang (Sugiyono, 2007) dan nilai  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ), artinya semakin tinggi keadilan organisasional maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan, dan sebaliknya semakin rendah keadilan organisasional maka semakin rendah komitmen organisasional yang dirasakan. Hasil dari penelitian ini diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.203. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 20.3 persen variabel keadilan organisasional mempengaruhi komitmen organisasional, dan selebihnya 79.7 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PT.Datascrip menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang sedang pada subjek penelitian dan dapat dilihat dari data penelitian ini, terdapat 64 subjek atau 64.00 persen subjek yang memiliki komitmen organisasional yang berada pada kategori sedang, kemudian terdapat 6 subjek atau 6.00 persen subjek memiliki komitmen organisasional yang berada pada kategori tinggi, dan terdapat 30 subjek atau 30.00 persen subjek yang memiliki komitmen organisasional pada kategori rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan rata-rata karyawan yang bekerja di PT.Datascrip memiliki tingkat komitmen organisasional yang sedang. Berdasarkan observasi dan wawancara lanjutan kepada para subjek, bahwa rekan kerja di sekeliling perusahaan memiliki rasa kekeluargaan dimana hal ini membuat para subjek merasa nyaman dan bekerja dengan semangat. Para subjek juga tidak ingin keluar dari perusahaan.

Selain komitmen organisasional, penelitian ini juga meneliti tingkat keadilan organisasional pada karyawan di PT.Datascrip. Berdasarkan data yang telah diteliti, peneliti menemukan sebanyak 89 subjek atau 89.00 persen subjek memiliki keadilan organisasional pada kategori sedang, sebanyak 1 subjek atau 1.00 persen subjek memiliki keadilan organisasional pada kategori rendah, dan 10 subjek atau 10.00 persen subjek memiliki keadilan organisasional pada kategori tinggi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami karyawan yang bekerja di PT.Datascrip rata-rata memiliki keadilan organisasional yang berada pada kategori sedang. Hasil wawancara kepada para karyawan di PT.Datascrip, mereka mendapatkan rasa adil dengan atasannya. Atasan memiliki hubungan yang baik terhadap karyawannya baik di dalam pemberian solusi ataupun keputusan serta berkomunikasi dengan karyawan dengan sangat sopan.

Hasil penelitian juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hwei dan Santosa (2012) terhadap perusahaan di kota Bandung dengan subjek 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keadilan prosedural dengan komitmen organisasi dan keadilan distributif dengan komitmen organisasi yang mana ditemukan bahwa keadilan distributif dominan dalam mempengaruhi kepuasan individual

sedangkan keadilan prosedural menjelaskan komitmen keorganisasian karyawan. Kedua hal tersebut saling berhubungan sehingga pengakuan dan pemahaman akan keadilan distributif dan prosedural bagi para masing-masing karyawan yang akan mempengaruhi kebijakan organisasi. Organisasi yang baik akan mengeluarkan kebijakan yang akan menjadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT.Datascrip. Variabel keadilan organisasional dapat memprediksi komitmen organisasioinal sebesar 20.3 persen. Ini berarti bahwa 79.7 persen sisanya adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang tidak diteliti. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan terhadap karyawan di PT.Datascrip sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada lingkup penelitian ini saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka disarankan kepada para karyawan agar dapat mempertahankan komitmennya dalam bekerja, selalu memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, memberikan tanggung jawab yang dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tidak mengabaikan pekerjaan utamanya. Saran untuk perusahaan agar dapat mempertahankan semua komponen keadilan yang sudah berjalan seperti memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan, menghargai setiap pendapat karyawan, sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan akan bertahan.

Kepada para peneliti selanjutnya yang ingin meneruskan penelitian ini, disarankan untuk meneliti Variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional atau menemukan variabel yang dapat memoderasi keadilan organisasional dengan komitmen organisasional, dan dikarenakan penelitian ini hanya dilakukan terhadap karyawan di PT.Datascrip, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada lingkup penelitian ini saja, diharapkan peneliti selanjutnya mampu meluaskan area penelitian ke perusahaan lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti,K & Suhariadi,F (2003). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi Di PT haji Ali Sejahtera Surabaya. *Jurnal Fakultas Psikologi Airlangga*, 5(4), 2310-7945.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behaviors, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Imperatori, B. (2014). *Engagement and disengagement at work: Driver and organizational practices to sustain employee passion performance*. Switzerland:Springer.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Priyatno, D. (2011). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*.Yogyakarta: Gaya Media.
- Robbins. S. P. (2007). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. USA: Pearson.



- Siswanto, Susila, & Suyanto. (2017). *Metodologi Penelitian Kombinasi Kualitatif Kuantitatif Kedokteran dan Kesehatan*. Klaten : Bosscript.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Ticoalu,L. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Emba*, 1(4), 782-790.
- Utaminingsih.A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian teoritik dan empiric terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Malang: UB Press.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: Grafindo.