

# PENGARUH KEPERIBADIAN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV SANTI JAYA INDONESIA

Cyntia Riskayana Situmorang<sup>1</sup>, Awan Santosa<sup>2</sup>

[cyntiasitumorang837@gmail.com](mailto:cyntiasitumorang837@gmail.com)<sup>1</sup>, [awan@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:awan@mercubuana-yogya.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepribadian, Employee Engagement dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi CV Santi Jaya Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh responden sampel jenuh yang mengisi koesioner. Sampel yang diperoleh yaitu sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode analisis data. Metode ini mencakup Uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, Uji koefisien determinasi dan uji parsial. Berdasarkan analisis uji parsial variabel Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi serta Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Kepribadian, Employee Engagement, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi.

## Abstract

*This research aims to analyze the influence of Personality, Employee Engagement and Organizational Justice on CV Santi Jaya Indonesia's Organizational Commitment. The sample used in this research was all saturated sample respondents who filled out the questionnaire. The samples obtained were 50 employees. This research uses primary data with data analysis methods. This method includes instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination testing and partial testing. Based on partial test analysis, the Personality variable has a significant positive effect on Organizational Commitment, Employee Engagement has a significant positive effect on Organizational Commitment, and Organizational Justice has a significant positive effect on Organizational Commitment.*

**Keywords:** Personality, Employee Engagement, Organizational Justice, Organizational Commitment.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini organisasi dituntut untuk bertahan dengan melakukan berbagai penyesuaian dalam semua segi yang ada dalam organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia merupakan elemen paling penting untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pembentukan sumber daya manusia yang handal dalam perusahaan dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan uraian tugasnya masing-masing. Sumber daya manusia yang baik harus memiliki komitmen organisasi yang baik. Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, dan kelompok atau organisasi.

Komitmen organisasi merupakan tingkatan atau keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Komitmen organisasi adalah ukuran tentang karyawan yang berkeinginan untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan, dengan kata lain komitmen berhubungan dan terikat

dengan organisasi ditingkat emosional Siregar et al (2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi kepribadian, Employee engagement serta keadilan organisasi

Kepribadian (personality) adalah bagian dari jiwa yang membangun keberadaan manusia menjadi satu kesatuan dan tidak terpecah belah dalam fungsi-fungsi. Kepribadian merupakan keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan perilaku seseorang. Semua itu akan terwujud dalam tindakan seseorang apabila sedang dihadapkan pada situasi tertentu. Tindakan seseorang dalam membantu atau menolong orang lain dan bekerja, baik itu bekerja secara individu maupun kelompok sangat dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati serta ditentukan dari pola pikir ataupun perasaan yang dimiliki Tutugo & Solichin (2020). Penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Setiawan (2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kepribadian terhadap komitmen organisasi. Sementara penelitian Linggiallo et al (2021) menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Serta Daniar et al (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor kedua, employee engagement. Employee engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasi. Ramadhan dan Sembiring (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Employee engagement memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perusahaan. Jika perusahaan mampu menjaga keberlangsungan karyawan dengan baik maka akan membantu meraih tujuan organisasi. Dari penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan employee engagement terhadap komitmen organisasi. Penelitian Fachrunnisa (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan employee engagement terhadap komitmen organisasi, serta penelitian Sutiyem et al (2020) menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor ketiga adalah Keadilan organisasi. Nurcahyani (2016) mengatakan bahwa Saat ini karyawan akan mencari organisasi yang menawarkan keadilan atau tempat kerja dimana semua orang merasa diterima dihormati dan dihargai. Menurut Warsindah (2015) keadilan organisasi ini berkaitan dengan cara dimana karyawan menentukan apakah perusahaan telah memperlakukan karyawan secara adil dalam pekerjaan. Karena keadilan berhubungan dengan bagaimana karyawan mempresepsikan tingkat kewajaran mengenai kinerja dan hasil yang mereka terima (misalnya kenaikan gaji, promosi dan penilaian). Hasil penelitian yang dilakukan Hutagalung dan Wibawa (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Novitasari et al (2020) menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi serta penelitian yang dilakukan Nurcahyani (2016) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

CV Santi Jaya Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jual beli mebel dan perkakas rumah. Saat ini CV Santi Jaya Indonesia sedang mengalami masalah dalam mempertahankan karyawannya. Setelah dilakukan Survei ditemukan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya Komitmen organisasi CV Santi Jaya ini yaitu dimana beberapa karyawan memiliki kepribadian

yang tidak sesuai dengan budaya perusahaan. Kurangnya kedisiplinan karyawan seperti datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menyebabkan sering terjadinya kesalahan ataupun ketidaksesuaian dalam mencapai target. Tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi juga menyebabkan terganggunya proses produksi dan pelayanan kepada pelanggan. Namun kadang karyawan merasa bahwa mereka menerima ketidakadilan dari perusahaan, salah satunya yaitu tidak puas dengan upah atau gaji yang mereka terima dengan beban kerja yang terlalu berat sehingga karyawan tidak merasa senang dan puas dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu dari uraian di atas, telah dikemukakan bahwa perlu untuk membuat suatu penelitian mengenai Pengaruh Kepribadian, Employee Engagement, dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Sehingga ketiga pengaruh tersebut memiliki pengertian, dampak dan peran yang berbeda beda namun saling berkaitan. Maka peneliti hendak melakukan penelitian dan mengambil judul "Pengaruh Kepribadian, Employee Engagement, dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada CV Santi Jaya Indonesia".

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil wawancara atau pengisian kuisioner oleh responden CV Santi Jaya Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Santi Jaya Indonesia sebanyak 50 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan CV Santi Jaya Indonesia. Teknik analisis data dilakukan dengan menyajikan hasil wawancara, kuisioner dan melakukan analisis terhadap masalah yang ditemukan di lapangan sehingga dapat diperoleh gambaranyang jelas tentang objek yang diteliti dan menarik Kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur atau menentukan apakah instrumen penelitian benar-benar valid atau tidak. Hasil uji validitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
<b>Kepribadian (X1)</b>				
X1.1	0,460	0,273	0,001	Valid
X1.2	0,442	0,273	0,001	Valid
X1.3	0,419	0,273	0,002	Valid
X1.4	0,427	0,273	0,002	Valid
X1.5	0,434	0,273	0,002	Valid
X1.6	0,591	0,273	0,000	Valid
X1.7	0,573	0,273	0,000	Valid
X1.8	0,493	0,273	0,000	Valid
X1.9	0,476	0,273	0,000	Valid
X1.10	0,472	0,273	0,001	Valid
<b>Employee Engagement (X2) Valid</b>				
X2.1	0,638	0,273	0,000	Valid
X2.2	0,684	0,273	0,000	Valid

X2.3	0,580	0,273	0,000	Valid
X2.4	0,500	0,273	0,000	Valid
X2.5	0,677	0,273	0,000	Valid
X2.6	0,532	0,273	0,000	Valid
X2.7	0,453	0,273	0,001	Valid
X2.8	0,531	0,273	0,000	Valid
<b>Keadilan Organisasi (X3)</b>				
X3.1	0,606	0,273	0,000	Valid
X3.2	0,606	0,273	0,000	Valid
X3.3	0, 584	0,273	0,000	Valid
X3.4	0,559	0,273	0,000	Valid
X3.5	0,683	0,273	0,000	Valid
X3.6	0,497	0,273	0,000	Valid
X3.7	0,472	0,273	0,001	Valid
X3.8	0,470	0,273	0,001	Valid
<b>Komitmen Organisasi (Y)</b>				
Y.1	0,590	0,273	0,000	Valid
Y.2	0,612	0,273	0,000	Valid
Y.3	0,638	0,273	0,000	Valid
Y.4	0,672	0,273	0,000	Valid
Y.5	0,480	0,273	0,000	Valid
Y.6	0,629	0,273	0,000	Valid
Y.7	0,557	0,273	0,000	Valid

Sumber data : Data Koesoner yang telah diolah di SPSS 25

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada tabel 1 menunjukkan nilai  $r$  hitung <  $r$  tabel maka variabel Komitmen organisasi (Y), Kepribadian (X1), Employee engagement (X2), Keadilan Organisasi (X3), dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran dengan alat ukur yang sama akan konsisten dan stabil jika dilakukan berulang kali. Hasil uji reabilitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas reliabilitas	Keterangan
Kepribadian	0, 612	0,60	Reliabel
Employee Engagement	0,700	0,60	Reliabel
Keadilan Organisasi	0,677	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,690	0,60	Reliabel

Sumber data : Data Koesoner yang telah diolah di SPSS 25

Berdasarkan uji reabilitas yang dilakukan pada table maka seluruh variabel, baik dari Variabel Komitmen Organisasi (Y), hingga seluruh variabel bebas dinyatakan reliabel. Dengan alasan bahwa semua nilai Cronbach.s Alpha memiliki nilai > 0,60.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui normalitas yaitu metode analisis statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.20704637	
Most Extreme Differences	Absolute	.160	
	Positive	.160	
	Negative	-.069	
Test Statistic			.160
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.139 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.130
		Upper Bound	.148

Sumber : Data koesioner yang telah diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan pada table 3 diketahui bahwa nilai Monte Carlo sig (2-tailed) sebesar 0.139 > 0,05. Maka data terdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji Gletser maupun Scatterplot.

Tabel 4. Hasil uji Heteroskedastisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>			
1	(Constant)	.350	2.405		.146	.885
	Kepribadian	-.005	.062	-.012	-.078	.938
	Employee Engagement	.141	.435	.306	.325	.747
	Keadilan organisasi	-.108	.421	-.243	-.256	.799

a. Dependent Variable: RES2

Sumber data : Data Koesioner yang telah diolah di SPSS 25

Berdasarkan table 4 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig masing-masing variabel  $> 0,05$  sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika nilai VIF  $< 10$  atau tolerance value  $> 0,10$ . Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.492	.561		2.659	.011		
	Kepribadian	.186	.143	.175	1.293	.202	.976	1.025
	Employee Engagement	.335	.131	.366	2.565	.014	.873	1.146
	Keadilan Organisasi	-.005	.102	-.007	-.047	.963	.884	1.132

Sumber: output SPSS 25, 2024

Berdasarkan table 5 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  , artinya antar variabel independent dan dependen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Analisis deskriptif Kepribadian

Uji Statistik Deskriptif berfungsi untuk panduan yang memberikan ikhtisar tentang variabel yang sedang diteliti. Sehingga mengenai ukuran sampel yang akan dipelajari uji ini memberikan informasi tentang rata rata (mean), serta maksimum dan minimum melalui variabel Kepribadian.

Tabel 6. Hasil Analisis deskriptif Kepribadian

Kepribadian (X1)			
No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya selalu teliti dan memperhatikan detail dalam pekerjaan saya	3.24	SETUJU
2.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya dan konsekuensi dari tindakan saya	3.20	SETUJU
3.	Saya selalu tenang dan tidak mudah panik dalam situasi sulit dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3.04	SETUJU

4.	Saya selalu berfikir positif dan optimis dalam menghadapi situasi yang menantang	3.10	SETUJU
5.	Saya selalu tertatik untuk mencoba hal-hal baru dalam mempelajari hal-hal baru	3.20	SETUJU
6.	Saya merasa antusias untuk mengambil risiko dan mencoba tantangan baru	3.08	SETUJU
7.	Saya selalu berusaha untuk menghindari konflik dan perselisihan dalam lingkungan kerja saya	3.10	SETUJU
8.	Saya selalu bersedia berkompromi dan mencari solusi yang saling menguntungkan	3.08	SETUJU
9.	Saya lebih suka bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	3.04	SETUJU
10	Saya selalu merasa senang untuk menjadi pusat perhatian	2.80	SETUJU
<b>Rata-rata</b>		<b>3.02</b>	<b>SETUJU</b>

Sumber : output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas, mendapat nilai rata - rata keseluruhan 3.02, masuk dalam kategori setuju untuk menggambarkan respon dari responden yang menilai kepribadian secara menyeluruh. Rata -rata terendah 2.80 berada di kategori sedang, dapat dilihat pada item pernyataan ke sepuluh.

#### Uji Analisis Deskriptif Employee Engagement

Uji Statistik Deskriptif berfungsi untuk panduan yang memberikan ikhtisar tentang variabel yang sedang diteliti. Sehingga mengenai ukuran sampel yang akan dipelajari uji ini memberikan informasi tentang rata rata (mean), serta maksimum dan minimum melalui variabel Employee Engagement.

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Employee Engagement

<b>Employee Engagement (X2)</b>			
No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik	3.16	SETUJU
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan sesuai target	3.00	SETUJU
3.	Saya selalu senang dan antusias dalam mengerjakan tugas saya di perusahaan	2.96	SETUJU

4.	Saya merasa bahwa dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi Perusahaan	3.14	SETUJU
5.	Saya selalu datang tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan	2.94	SETUJU
6.	Saya selalu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya untuk mencapai tujuan bersama	3.32	SETUJU
7.	Saya mampu bekerja secara mandiri dan menyelesaikan tugas saya tanpa banyak pengawasan	3.18	SETUJU
8.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya terkait pekerjaan saya	3.24	SETUJU
<b>Rata-rata</b>		<b>3.20</b>	<b>SETUJU</b>

Sumber : Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, mendapat nilai rata - rata keseluruhan 3.20, masuk dalam kategori setuju untuk menggambarkan respon dari responden yang menilai kepribadian secara menyeluruh. Rata -rata terendah 2.94 berada di kategori setuju, dapat dilihat pada item pernyataan ke lima.

#### Uji Analisis Deskriptif Keadilan Organisasi

Uji Statistik Deskriptif berfungsi untuk panduan yang memberikan ikhtisar tentang variabel yang sedang diteliti. Sehingga mengenai ukuran sampel yang akan dipelajari uji ini memberikan informasi tentang rata rata (mean), serta maksimum dan minimum melalui variabel Keadilan Organisasi.

Tabel 8 Hasil Analisis Deskriptif Keadilan Organisasi

<b>Keadilan Organisasi (X3)</b>			
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
1.	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya terhadap Perusahaan	3.16	SETUJU
2.	Saya merasa bahwa proses penentuan gaji dan tunjangan di Perusahaan adil dan transparan	3.00	SETUJU
3.	Saya merasa bahwa Perusahaan menyediakan akses yang sama kepada sumber daya (seperti pelatihan, pengembangan dan peluang promosi) bagi semua karyawan	2.96	SETUJU

4.	Saya merasa bahwa proses pengambilan Keputusan di Perusahaan adil dan transparan	3.14	SETUJU
5.	Saya merasa bahwa konsekuensi dari pelanggaran aturan dan kebijakan perusahaan diterapkan secara adil dan konsisten kepada semua karyawan	2.94	SETUJU
6.	Saya merasa bahwa saya diperlakukan dengan hormat dan bermartabat oleh atasan saya	3.32	SETUJU
7.	Saya merasa bahwa atasan saya memberikan saya umpan balik yang konstruktif dan membantu saya untuk meningkatkan kinerja saya	3.14	SETUJU
8.	Saya merasa bahwa atasan saya terbuka untuk komunikasi dan bersedia membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan saya	3.22	SETUJU
<b>Rata-rata</b>		<b>3.19</b>	<b>SETUJU</b>

Sumber : Sumber : Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, mendapat nilai rata - rata keseluruhan 3.19, masuk dalam kategori setuju untuk menggambarkan respon dari responden yang menilai kepribadian secara menyeluruh. Rata -rata terendah 2.94 berada di kategori setuju, dapat dilihat pada item pernyataan ke lima.

#### Uji Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Uji Statistik Deskriptif berfungsi untuk panduan yang memberikan ikhtisar tentang variabel yang sedang diteliti. Sehingga mengenai ukuran sampel yang akan dipelajari uji ini memberikan informasi tentang rata rata (mean), serta maksimum dan minimum melalui variabel Komitmen Organisasi.

Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

<b>Komitmen Organisasi (Y)</b>			
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
1.	Saya percaya dan setuju dengan tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh Perusahaan	3.16	SETUJU
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya di Perusahaan ini memiliki arti penting dan memberikan kontribusi yang berarti	3.20	SETUJU
3.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari tim di perusahaan ini	3.14	SETUJU

4.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya untuk kemajuan perusahaan	3.16	SETUJU
5.	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja saya dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama	3.16	SETUJU
6.	Saya berencana untuk terus bekerja di Perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang	3.94	SANGAT SETUJU
7.	Saya akan merekomendasikan Perusahaan ini sebagai tempat bekerja yang baik kepada orang lain	3.06	SETUJU
<b>Rata-rata</b>		<b>3.26</b>	<b>SETUJU</b>

Sumber : Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, mendapat nilai rata - rata keseluruhan 3.26, masuk dalam kategori setuju untuk menggambarkan respon dari responden yang menilai kepribadian secara menyeluruh. Rata -rata terendah 3,06 berada di kategori setuju, dapat dilihat pada item pernyataan ke tujuh.

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk menentukan dampak variabel independen pada variabel dependen menggunakan uji linear berganda tujuannya untuk memastikan apakah hipotesis dalam penelitian terbukti signifikan atau tidak signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.792	.529		3.386	.001
	Kepribadian	.201	.136	.189	1.477	.014
	employee	.422	.123	.461	3.428	.001
	keadilan	.211	.092	.307	2.301	.012

Sumber: Output SPSS 25, 2024

$$Y = 1.792 + 0,201X^1 + 0,422X^2 + 0,211X^3 + 529$$

Hasil dari persamaan tersebut yaitu :

- Konstanta a adalah 1.792 serta bertanda positif. Menunjukkan variabel independent memiliki pengaruh yang searah dengan variabel dependen sebagai pengujinya. Artinya apabila variabel independen bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka nilai komitmen organisasi adalah 1.792.
- Kepribadian (X1) memperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,201. Artinya apabila Kepribadian (X1) naik 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,201
- Employee Engagement (X2) memperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,422. Artinya apabila Employee Engagement (X2) naik 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,422.

d. Keadilan Organisasi (X3) memperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,211. Artinya apabila Keadilan Organisasi (X3) naik 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,211.

**Uji Koefisien Determinasi**

Coeffisien Determinasi atau Uji R-Square digunakan supaya dapat menentukan ada berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. nilai dari koefisien ini antara 0-1 yang mana semakin tinggi maka akan semakin baik kemampuan variabel dependen. Berikut hasil olah datanya.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.516 <sup>a</sup>	.266	.218	.202

Hasil olah data pada Tabel 11 diperoleh nilai R Square senilai 0,266 yang artinya terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 26,6%, sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh model diluar model ini.

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji t bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 13. Uji Parsial Uji T

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	1.792	.529		3.386	.001
	Kepribadian	.201	.136	.189	1.477	.014
	Employee	.422	.123	.461	3.428	.001
	Keadilan	.211	.092	.307	2.301	.012

Sumber : Output SPSS 25, 2024

Hasil yang diperoleh dari tabel 12 adalah :

1. Variabel Kepribadian (X1) menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitu sebesar 0,014. Dimana nilai 0,014 < 0,05 yang berarti bahwa Kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y), dengan kesimpulan Ho ditolak H1 diterima.
2. Variabel Employee Engagement (X2) menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitu sebesar 0,001. Dimana 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa Employee Engagement (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan kesimpulan Ho ditolak H1 diterima.
3. Variabel Keadilan Organisasi (X3) menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitu sebesar 0,012. Dimana 0,012 < 0,05 yang berarti bahwa Keadilan Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen Organisasi (Y) dengan kesimpulan Ho ditolak H1 diterima.

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi**

Setelah dilakukan penelitian secara langsung dan dilakukan uji serta analisis data pada penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa variabel Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Hal menunjukkan bahwa individu dengan skor kepribadian yang lebih tinggi memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat pula. Putra & Sudibya (2018) mengatakan bahwa Kepribadian adalah pola perilaku, pemikiran, dan perasaan yang stabil dan khas yang dimiliki seseorang. Arah hubungan yang positif bermakna ketika kepribadian karyawan baik, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, sebaliknya ketika kepribadian yang dimiliki karyawan kurang baik, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Teori Locus of Control membedakan individu berdasarkan seberapa besar mereka percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa dalam hidup mereka. Individu dengan internal locus of control percaya bahwa mereka memiliki kendali atas hidup mereka sendiri dan bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil, sementara individu dengan external locus of control percaya bahwa peristiwa dalam hidup mereka dikendalikan oleh faktor eksternal, seperti nasib, keberuntungan, atau orang lain. Syatriadin (2017) menunjukkan bahwa individu dengan internal locus of control cenderung lebih proaktif, mandiri, dan bertanggung jawab atas tindakan mereka serta memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada individu dengan external locus of control. Hal ini karena individu dengan internal locus of control lebih cenderung percaya bahwa mereka dapat memengaruhi apa yang terjadi pada mereka di tempat kerja dan bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil.

Penelitian ini sejalan dan memiliki kedekatan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardhienata & Sunaryo (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan kepribadian terhadap komitmen organisasi, penelitian Utami et al (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan kepribadian terhadap komitmen organisasi, serta penelitian Setiawan et al (2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kepribadian terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi**

Setelah dilakukan penelitian secara langsung dan dilakukan uji serta analisis data pada penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa variabel Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat employee engagement karyawan CV Santi Jaya Indonesia, semakin tinggi pula komitmen organisasi mereka.

Teori Keterlibatan Peran dalam penelitian Kahn (2017) menyatakan bahwa karyawan yang engaged merasa terlibat dalam peran mereka. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan bermakna, mereka merasa bahwa mereka membuat perbedaan dalam organisasi. Hal ini meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan dengan rasa keterlibatan yang tinggi pada umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka sehingga meningkatkan komitmen mereka tetap berada di organisasi untuk mendukung tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dan memiliki kedekatan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutiyem (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan employee engagement terhadap komitmen organisasi, penelitian Sulistiono et al (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan employee engagement terhadap komitmen organisasi, serta penelitian yang dilakukan oleh

Mardiansyah dan Rusdiah (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan employee engagement terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap komitmen Organisasi**

Setelah dilakukan penelitian secara langsung dan dilakukan uji serta analisis data pada penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa variabel keadilan Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi. Leen dan Wei (2015) menemukan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi di tempat kerja adalah keadilan organisasi. Karyawan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi yaitu, keadilan interaksional, keadilan distribusi dan keadilan prosedural.

Teori Keadilan menyatakan bahwa karyawan yang diperlakukan adil oleh organisasi akan lebih merasa dihargai atas kontribusi mereka dan menerima imbalan yang setimpal, sehingga akan meningkatkan kepercayaan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Hal ini dapat membuat karyawan mempunyai rasa memiliki, yang mempunyai hubungan erat dengan komitmen seperti keinginan untuk bertahan dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dan memiliki kedekatan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rato (2020) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Penelitian Jameel et al (2020) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Septiani (2020) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN**

Tujuan penelitian ini guna menguji pengaruh Kepribadian, Employee Engagement dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Kesimpulan yang didapat yaitu :

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi CV Santi Jaya Indonesia
2. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi CV Santi Jaya Indonesia
3. Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi CV Santi Jaya Indonesia

## **Saran**

- 1) Kepribadian (X1) dengan pernyataan "saya selalu merasa senang untuk menjadi pusat perhatian" mendapatkan hasil 2,80 dan merupakan kategori terendah. Menunjukkan bahwa orang dengan kepercayaan diri rendah mungkin merasa tidak nyaman menjadi pusat perhatian. Dalam hal ini pemimpin harusnya memberikan kesempatan untuk berbicara di depan umum dalam situasi yang aman dan mendukung dan membantu karyawan mengidentifikasi dan menantang pikiran negatif tentang diri mereka sendiri.
- 2) Employee Engagement (X3) dengan pernyataan "saya selalu datang tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan" mendapatka hasil 2,94 dan merupakan kategori terendah. Sehingga perusahaan perlu memberikan kebijakan tentang kehadiran dan ketepatan waktu jelas kepada semua karyawan serta merikan pelatihan kepada manajer tentang cara menegakkan kebijakan kehadiran dan ketepatan waktu.

- 3) Keadilan Organisasi (X3) dengan pernyataan “saya merasa bahwa konsekuensi dari pelanggaran aturan dan kebijakan Perusahaan diterapkan secara adil dan konsisten kepada semua karyawan” mendapatkan hasil 2,94 dan merupakan kategori terendah menunjukkan adanya ketidakpercayaan karyawan terhadap keadilan dan konsistensi penegakan aturan di perusahaan. Hal ini dapat berakibat negatif pada moral dan produktivitas karyawan, sehingga Perusahaan perlu :
- Memastikan dan menerapkan aturan dan kebijakan secara konsisten kepada semua karyawan, tanpa terkecuali.
  - Berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan karyawan tentang masalah terkait aturan dan kebijakan Perusahaan dan Menerapkan budaya perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kesetaraan
- 4) Komitmen Organisasi (Y) dengan pernyataan “saya akan merekomendasikan Perusahaan ini sebagai tempat bekerja yang baik kepada orang lain” mendapatkan hasil 3,06 dan merupakan kategori terendah menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pengalaman mereka di perusahaan dan tidak akan merekomendasikannya kepada orang lain. Perusahaan perlu mendengarkan masukan karyawan dan melakukan tindakan untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaannya serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alaa S Jameel, Yazan N mahmood, & Swran J Jwmaa. (2020). Organizational Justice and Organizational Commitment among Secondary School Teachers. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 4, 1–6.
- Daniar, F. C., Putrawan, I. M., & Artanti, G. D. (2021). The Effect of Personality and Motivation on Employees Organizational Commitment in Managing the Environment. *Technoarete Transactions on Renewable Energy, Green Energy and Sustainability*, 1(1), 13–19. <https://doi.org/10.36647/TTREGS/01.01.A003>
- Fachrunnisa, O. (2019). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 7.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2015). The Effect of Organizational Culture, Personality, Work Motivation to Teachers’ Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(6), 165–170.
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. *Management Science Letters*, 31–40. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.033>
- Muhamad Mardiansyah & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 25–38. <https://doi.org/10.55927/jambak.v1i1.367>
- Nurchayani, D. (2016). PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN JARAK KEKUASAAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang). 1–11.
- Pratama, O. S., & Septiani, K. M. D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. 7, 161–168.
- Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2018). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. E-

- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(1), 469.  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p17>
- Rahmawati, P., & Budiman, A. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit X. Bandung Conference Series: Psychology Science, 3(2), 728–734. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i2.7330>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HUMAN CAPITAL CENTER PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. Jurnal Manajemen Indonesia, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rato, K. W. (2020). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI, 17(2), 171–186. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.31233>
- Sarie, A. I. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT BESS FINANCE DI KABUPATEN SLEMAN. 1(8).
- Senen, S. H., Asfarainy, I. K., & Rahmadiyah, R. (2020). Efek Employee Engagement Terhadap Organizational Commitment. 5(2).
- Setiawan, P. A., Suparman, L., & Saufi, A. (2023). PENGARUH KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA BANK NTB SYARIAH KANTOR CABANG SRIWIJAYA). 2.
- Siregar, Z. M. E., Syahputra, R., & Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. 4(2).
- Sulistiono, D., Hermawan, A., & Sukmawati, A. (2020). THE EFFECT OF EMPOWERMENT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE OF PTPN V. Jurnal Manajemen Dan Agribisnis. <https://doi.org/10.17358/jma.16.3.142>
- Sutiye, S., Dessy Trismiyanti, Muthia Roza Linda, Riza Yonita, & Suheri, S. (2020). THE IMPACT OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. Dinasti International Journal of Education Management And Social Science, 2(1), 55–66. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.597>
- Syatriadin, S. (2017). Locus of Control: Teori Temuan Penelitian dan Reorientasinya dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. FONDATIA, 1(1), 144–164. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v1i1.93>
- Tutugo, A. H., & Solichin, Much. R. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), 2(3), 392–410. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.483>
- Utami, P. P., Widiatna, A. D., Ayuningrum, S., Putri, A., Herlyna, H., & Adisel, A. (2021). PERSONALITY: HOW DOES IT IMPACT TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT? Jurnal Cakrawala Pendidikan, 40(1), 120–132. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.33766>
- Warsindah, L. (2015). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK BNI KANTOR CABANG UTAMA MARGONDA, DEPOK, JAWA BARAT.
- Yousf, A., & Khurshid, S. (2024). Impact of Employer Branding on Employee Commitment: Employee Engagement as a Mediator. Vision: The Journal of Business Perspective, 28(1), 35–46. <https://doi.org/10.1177/09722629211013608>.