

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. ICHERRY SELULAR INDONESIA

Defa Maharani Br. Purba¹, Tika Nirmala Sari²
defamaharanipurba30@gmail.com¹, 2t.nirmalasari@outlook.com²
Universitas Potensi Utama Medan

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kealihan Prosedural dan Kealihan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Icherry Seluler Indonesia" merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh kealihan prosedural dan kealihan distributif terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Seluler Indonesia. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan simple jenuh dengan jumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 26 for windows. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel kealihan procedural tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung $0.586 < t \text{ tabel } 2.026$ dan nilai signifikan $0,561 < 0,05$ dan kealihan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung $3.274 > t \text{ tabel } 2.026$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kealihan procedural dan kealihan distributif berpengaruh signifikan dan positif terhadap keputusan pembelian dengan nilai f hitung $8.416 > f \text{ tabel } 3.25$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Kealihan Prosedural, Kealihan Distributif, Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting disuatu organisasi/perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi/perusahaan tersebut tidak akan berjalan dan tidak akan menciptakan suatu hasil. Oleh karena itu, antara pekerja dengan pihak perusahaan harus menjalin suatu hubungan baik karena keduanya merupakan satu kesatuan yang harus berjalan beriringan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Luthans, 2010) komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. PT. Icherry Seluler adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang telekomunikasi dan berkantor pusat di Sumatera Utara, Didirikan sejak tahun 2011 terus berkembang dan berkomitmen memberikan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia. Dengan didukung oleh rekan bisnis yang tersebar luas di seluruh Indonesia, Icherry berupaya terus dekat dengan para pelanggan dan memastikan kemudahan dalam mendapatkan produk kami dimana saja. Berdasarkan data dari perusahaan, diketahui bahwa pada tahun 2018-2022 di PT. Icherry Seluler Indonesia mengalami jumlah turnover yang cukup tinggi dimana nilai turnover di hasil dengan rumus turnover, yaitu sebagai berikut:

$\frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar Setahun}}{(\text{Jumlah Karyawan Awal Tahun} + \text{Akhir Tahun}) : 2} \times 100$

Tabel 1 Data Turnover PT. Icherry Selular Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Tingkat Turnover
2018	125 Orang	105 Orang	20	17,3%
2019	125 Orang	104 Orang	21	18,3%
2020	112 Orang	92 Orang	20	19,6%
2021	100 Orang	62 Orang	38	46,9%
2022	63 Orang	30 Orang	33	70,9%

Sumber: PT. Icherry Selular Indonesia (2023)

Hal tersebut di sebabkan karena masih rendahnya tingkat komitmen perusahaan terhadap para karyawan pemberian target yang harus di selesaikan secara tepat waktu, yang menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak capai target, fenomena lainnya yang ditemukan peneliti terdapat beberapa karyawan yang merasa keberatan dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan, dimana pada zaman yang modern ini tingkat pesaing lebih tinggi dalam menjual smartphone.

Komitmen Organisasi juga dipengaruhi oleh keadilan prosedural. Dimana keadilan prosedural adalah mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan (Gibson, etal., 2012). Dimana PT. Icherry Seluler melakukan meninjaun pencapaian target penjualan produknya melalui Ecommerce dan penjualan secara langsung. Pada saat banyak nya orderan yang masuk, para pekerja bingung untuk melakukan proses pengerjaan barang, dikarenakan jumlah karyawan yang tidak cukup dan waktu yang terbatas. Demi kepuasan pelanggan, Pemimpin mengenyampingkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan. Sehingga Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak berjalan dengan baik dan konsisten. Karena hal itu Kualitas barang yang diterima oleh Pelanggan kurang baik.

Selain keadilan prosedural, keadilan distributif juga mempengaruhi komitmen organisasi. Keadilan Distributif menurut (Faturochman, 2012) dijelaskan juga bahwa keadilan distributif tidak hanya berasosiasi dengan pemberian, tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan. Keadilan distributif telah dikatakan adil ketika penempatan karyawan telah sesuai dengan keahliannya dalam bekerja. Pertukaran yang dimaksudkan disini bisa berupa pertukaran jabatan atau kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya dan diberikan kepada karyawan yang layak mendapatkannya.

Fenomena lainnya yang ditemukan peneliti ialah masih rendahnya tingkat keadilan yang di rasakan para karyawan, seperti pemberian target penjualan kepada karyawan baru yang tidak sebanding dengan target penjualan karyawan lama dan masih adanya ketidak sesuaian posisi penempatan kerja, seperti karyawan yang tidak ahli dalam marketing di tempatkan di posisi marketing sedangkan karyawan yang ahli marketing di tetapkan di bagian administrasi hal tersebut disebabkan oleh penerapan keadilan distributive yang belum maksimal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan teknik non probability sampling yang di pilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sampel. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Icherry Seluler Indonesia sebanyak 40orang. Adapun untuk

penentuan jumlah/ukuran sampel, bila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil adalah jumlah populasi. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Dimana data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner sedangkan data sekunder secara tidak langsung tetapi melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

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.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.764	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.518	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.591	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.415	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.568	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.365	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.417	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.736	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.362	0.312	Valid
Pernyataan 10	0.764	0.312	Valid
Pernyataan 11	0.459	0.312	Valid
Pernyataan 12	0.506	0.312	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel keadilan prosedural di atas yang dilakukan dengan IBM SPSS statistic 26, diketahui bahwa 12 pernyataan untuk variabel keadilan prosedural dan semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} \geq 0.312$.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Keadilan Distributif

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.776	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.939	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.497	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.773	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.949	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.819	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.354	0.312	Valid

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 8	0.873	0.312	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel keadilan distributif di atas yang dilakukan dengan IBM SPSS statistic 26, diketahui bahwa 8 pernyataan untuk variabel keadilan distributif dan semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung $\geq$ 0,312.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.379	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.553	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.473	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.342	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.538	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.379	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.473	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.792	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.402	0.312	Valid
Pernyataan 10	0.792	0.312	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi di atas yang dilakukan dengan IBM SPSS statistic 26, diketahui bahwa 10 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi dan semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung $\geq$ 0,312.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Reliabilitas	$\geq$	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Keadilan Prosedural	0,792	>	0,60	Reliabel
Keadilan Distributif	0,901	>	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,718	>	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari Keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov menggunakan program SPSS.

H₀: jika nilai sig > 0,05 data residual berdistribusi normal.

Ha: jika nilai sig < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07743360
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.059
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil pengujian statistik One Sampel Kolmogorov-Smirnov di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance > 0.1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.687	6.840		2.878	.007		
	Keadilan Prosedural	.089	.152	.091	.586	.561	.767	1.303
	Keadilan Distributif	.490	.149	.509	3.274	.002	.767	1.303
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi								

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance

untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 0.1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari keadilan prosedural dan keadilan distributif tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Data akan diuji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka - angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedestisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

1. Apabila sig. 2-tailed < $\alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila sig. 2-tailed > $\alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.589	4.155		-.864	.393
	Keadilan Prosedural	.101	.092	.201	1.100	.279
	Keadilan Distributif	.026	.091	.052	.286	.776

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel keadilan procedural dan keadilan distributif dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk variabel keadilan procedural sebesar 0,279 dan variable keadilan distributif dengan nilai signifikansi sebesar 0,776 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variable independen X1 (keadilan prosedural), X2 (keadilan distributif) terhadap variabel dependen Y (komitmen organisasi).

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.687	6.840		2.878	.007		
	Keadilan Prosedural	.089	.152	.091	.586	.561	.767	1.303
	Keadilan Distributif	.490	.149	.509	3.274	.002	.767	1.303

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah nilai yang berada pada kolom B (Koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 19.687 + 0.089 X_1 + 0.490 X_2$$

4) Pengujian Hipotesis

Adapun beberapa pengujian hipotesis yaitu uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable bebas secara individu terhadap variabel terikat. Jika thitung < ttabel maka Ha ditolak sedangkan Ho diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika thitung > ttabel maka Ha diterima sedangkan Ho ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 10 Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.687	6.840		2.878	.007
	Keadilan Prosedural	.089	.152	.091	.586	.561
	Keadilan Distributif	.490	.149	.509	3.274	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Keadilan Prosedural (X1)

Uji t terhadap keadilan prosedural (X1) didapatkan nilai thitung sebesar 0.586 dengan nilai signifikansi sebesar 0,561. Nilai thitung > ttabel (0.586 < 0.561) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,561 > 0,05). Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel keadilan prosedural (X1) secara parsial tidak pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Icherry Selular Indonesia.

2. Uji t pada Variabel Keadilan Distributif (X2)

Uji t terhadap keadilan distributif (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 3.274 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai thitung > ttabel (3.274 > 2.026) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan

Ha diterima. Artinya variabel keadilan distributif (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Icherry Selular Indonesia.

Berdasarkan dari output hasil uji t dan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

H1: ditolak, artinya variabel keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Selular Indonesia.

H2: diterima, artinya variabel keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Selular Indonesia.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F disebut juga dengan uji koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap pengaruh variabel dependen.

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.022	2	84.011	8.416	.001 ^b
	Residual	369.353	37	9.983		
	Total	537.375	39			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural						

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel ($8.416 > 3.25$) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari keadilan prosedural (X1) dan keadilan distributif (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada PT. Icherry Selular Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa H3 : diterima, artinya variabel keadilan prosedural dan variabel keadilan distributive secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pada PT. Icherry Selular Indonesia.

c. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), maka variasi dari Y. Secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali, sebaiknya jika $R^2=1$ maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X

Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.313	.276	3.15951
a. Predictors: (Constant), Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,276. Hal ini berarti 27.6% komitmen organisasi yang

dipengaruhi oleh variabel keadilan prosedural (X1) dan keadilan distributif (X2), sedangkan 72.4% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5) Hasil Penelitian

Berikut ini ada 3 (bagian) utama yang akan dibahas dalam analisis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh keadilan procedural terhadap komitmen organisasi adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung harga sebesar 0.586 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.026. Dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ($0.586 < 2.026$) dan nilai signifikansi sebesar 0,388 (lebih besar dari 0,05) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Selular Indonesia

Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. Keadilan prosedural yaitu mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan, yang mengarah pada persepsi karyawan tentang keadilan aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses penilaian orang tentang keadilan dari proses pembuatan alokasi hasil keputusan (Gibson, 2012).

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wiwiek, 2015) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan hak dan perlakuan yang sama kepada semua karyawannya terutama dibagian produksi ketika mengambil keputusan maupun dalam kegiatan operasionalnya.

2. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung keadilan distributif sebesar 3,202 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.026. Dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ($3.274 > 2.026$) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Selular Indonesia

Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori keadilan distributif merupakan persepsi karyawan mengenai bagaimana penghargaan dan sumber daya didistribusikan atau diberikan pada semua karyawan di perusahaan. Konsep keadilan distributif tidak lain berhubungan dengan kompensasi yang dianggap sebagai salah satu elemen yang dianggap penting bagi beberapa karyawan di suatu perusahaan (Amin, 2022).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasyari, 2021) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis

dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dan teori dengan pendapat

3. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai keadilan procedural dan keadilan distributif secara bersamaan terhadap komitmen organisasi adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 8.717 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3.25. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($8.416 > 3.25$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan procedural dan keadilan distributif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Icherry Seluler Indonesia.

Komitmen organisasi merupakan kondisi yang ditinjau secara psikologis dimana seseorang karyawan memihak organisasi tempatnya bekerja serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja. Hal ini bisa terjadi karena keterlibatan kerja yang tinggi berarti seseorang individu memihak pada pekerjaan tertentu (Liwun & Prabowo, 2015).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2022) yang menyatakan bahwa keadilan procedural dan keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa semakin kuat keadilan procedural dan keadilan distributif maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dalam diri karyawan kepada perusahaan.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak berpengaruh yang signifikan antara keadilan procedural terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Seluler Indonesia. Maka Hipotesis (H_1) ditolak atau tidak sesuai. Artinya keadilan procedural belum memberikan dampak bagi karyawan dalam membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa belum terlibat didalamnya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan distributif terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Seluler Indonesia. Maka Hipotesis (H_2) diterima atau sesuai. Artinya karyawan merasakan keadilan atas pengalokasian imbalan di perusahaan kepada para karyawannya maka akan semakin puas mereka atas pekerjaan yang mereka lakukan, begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan procedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi pada PT. Icherry Seluler Indonesia. Maka Hipotesis (H_3) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik keadilan procedural dan keadilan distribute yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatnya pula kinerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2022). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Kewirausahaan*, 5(1), 9–14.

- Fathurrahman. (2012). *Keadilan Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM Dengan Pustaka Pelajar.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: Mc Graw Hill.
- Kurniawan, I. S & Andre, R. P. (2022). Memperkuat Komitmen Organisasi: Peran Budaya Organisasi, Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 11-26
- Kurniasyah, I. (2021). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Liwun, S. B. B., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 32–40.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi : Yogyakarta.
- Rahayu, R. H. M. (2018). *Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wiwiek & Ollandes Sondakh. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Motivasi Karyawan dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Slatas Bisnis*, 19(1), 69-77.