

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di Gacoan Cabang Makassar

Nur Fadillah Syalsabillah¹, Sri Rahmadani², Nur Islamia Firda³, Sulianti⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

fadillahyusuf8@gmail.com
sryrahmadany1223@gmail.com
firdanurislamia@gmail.com
sulianti0207@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of organizational justice on employee commitment at Mie Gacoan Makassar Branch. The research uses a quantitative approach with an influence relationship analysis design, where data is collected through questionnaires from 74 respondents who are active employees. The organizational justice variable is measured based on the dimensions of distributive, procedural and interactional justice, while employee commitment includes affective, normative and continuance commitment. Data analysis was carried out using a simple linear regression test using SPSS version 23. The research results showed that organizational justice had a positive and significant effect on employee commitment, with a regression coefficient value of 0.342 and a significance level of 0.000. These findings indicate that employees' perceptions of justice in the organization play an important role in increasing their loyalty, dedication, and emotional involvement towards the company. The practical implication of this research is the importance of implementing fair and transparent policies to create a supportive work environment, which ultimately can strengthen employee commitment and business continuity. This research also provides theoretical contributions by strengthening the relationship between organizational justice and employee commitment in the context of the fast food sector in Indonesia. Future research is recommended to include mediating or moderating variables to understand this relationship in more depth.

Keywords: *organizational justice, employee commitment, fast food, makassar gacoan noodles, human resource management.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan isu yang terus menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di era persaingan bisnis yang semakin dinamis. Studi terbaru menunjukkan bahwa rendahnya komitmen karyawan dapat berdampak pada peningkatan turnover, penurunan produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Meyer & Allen, 1991). Pada era pascapandemi, banyak organisasi mengalami tantangan dalam menjaga loyalitas karyawan, termasuk restoran cepat saji seperti Mie Gacoan di Makassar, yang beroperasi dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi. Kondisi ini menggarisbawahi pentingnya memahami faktor-faktor yang dapat memperkuat komitmen organisasi untuk mempertahankan stabilitas operasional.

Komitmen organisasi memiliki urgensi yang tinggi karena berkaitan langsung dengan keberhasilan strategi perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Komitmen yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal, mengurangi niat untuk pindah kerja, dan meningkatkan rasa

tanggung jawab terhadap keberlanjutan Perusahaan (Robbins & Judge, 2020). Di sektor makanan cepat saji seperti Mie Gacoan, karyawan dengan komitmen rendah dapat menyebabkan peningkatan tingkat absensi dan pergantian karyawan yang tinggi, yang berdampak pada gangguan operasional dan layanan pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan komitmen karyawan merupakan elemen kritis dalam mendukung keberlanjutan bisnis di industri ini.

Berdasarkan pengamatan awal, fenomena menarik ditemukan pada karyawan Mie Gacoan Makassar. Beberapa karyawan menunjukkan loyalitas yang tinggi, sementara yang lain terlihat kurang bersemangat dan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam tingkat komitmen kerja yang memerlukan investigasi lebih lanjut. Faktor-faktor seperti keadilan dalam pembagian beban kerja, pemberian reward, dan kebijakan internal perusahaan diduga memengaruhi bagaimana karyawan memandang komitmen mereka terhadap organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Karyawan

Menurut Robbin (dalam Budiarto, 2004) komitmen pada organisasi merupakan derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Newstrom dan Davis (dalam Budiarto, 2004).

Komitmen juga berarti tindakan komited. Robbins (dalam Roslina, 2010) mengemukakan pengertian komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan Sutarto (dalam Sunarto, 2010) mengemukakan organisasi adalah suatu unit sosial atau sekelompok manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, karena di dalam organisasi akan terjadi interaksi antar person, baik di antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya

Staw (dalam Roslina, 2010) memberikan pendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu pemahaman khusus dari individu sebagai ikatan psikologis pada organisasi termasuk rasa terlibat dengan pekerjaan, komitmen dan percaya akan nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini komitmen yang dimaksudkan bukan sekedar setia semata akan tetapi lebih dari itu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins (dalam Roslina, 2010) yang menyatakan bahwa komitmen pada organisasi adalah suatu bentuk keterdekanan yang bersifat psikologis antara anggota dengan organisasinya.

Berdasarkan pendapat peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan di Gacoan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan loyal terhadap restoran. Dalam konteks Gacoan, komitmen ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang dinamis, budaya perusahaan, dan interaksi antara manajemen dan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, berkontribusi pada suasana kerja yang positif, dan lebih siap menghadapi tantangan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan

Faktor penentu komitmen karyawan pada organisasi dapat berasal dari kondisi internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari organisasi. Kedua penentu ini berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen pada organisasi (Budiarto, 2004). Menurut Luthans (dalam Budiarto, 2004), faktor penentu komitmen pada organisasi adalah variabel-variabel (umur, masa jabatan dalam organisasi, dan kecenderungan afeksifitas positif atau negatif, atau kontrol (internal dan eksternal) dan organisasi (desain kerja dan gaya kepemimpinan supervisor). Selain itu, komitmen karyawan terhadap organisasi juga ditandai dengan sikap-sikap emosional yang timbul dengan adanya lokus internal dan eksternal. Lokus internal berasal dari dalam diri seseorang dengan merasa bahwa mereka dapat mengendalikan sendiri kondisi mereka, dan lokus eksternal menganggap adanya hal di luar diri yang

menentukan kondisi hidup mereka, seperti misalnya sesuatu yang berasal dari organisasi, kebijakan organisasi, sikap kepemimpinan organisasi, kontrol dari atasan.

Greenberg dan Baron (dalam Basalamah, 2004) berpendapat bahwa komitmen terhadap organisasi ditimbulkan atau diakibatkan oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dan otonomi yang berkaitan dengan suatu pekerjaan tertentu yang dirasakan tinggi
2. Pekerjaan kurang repetitif
3. Pekerjaannya lebih penting.

Sedangkan Steven et al., (dalam Sunarto, 2010) menjelaskan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu :

- a. Atribut-atribut personal (personal attributes), seperti usia individu, jenis kelamin, pendidikan
- b. Faktor organisasional (organizational factors), seperti besar kecilnya organisasi dan sentralisasi otonomi.
- c. Faktor-faktor yang berkaitan dengan peran (role-related factor), seperti beban pekerjaan dan ketrampilan bawahan.

Steers dan Porter (dalam Sunarto, 2010) mengemukakan tentang empat atribut personal komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Usia. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa semakin lanjut usia seseorang maka akan semakin memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal ini tentu saja berkaitan dengan kehidupan individu itu sendiri, dengan bertambahnya usia seseorang maka semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan-kegagalan dan keberhasilan-keberhasilan, juga berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya, bahwa organisasi tempatnya bekerja saat ini adalah sesuatu yang terbaik bagi dirinya.
- b. Masa kerja. Semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmen organisasinya. Karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja di organisasinya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.
- c. Motif berprestasi. Semakin tinggi motif berprestasi seseorang akan semakin terikat terhadap organisasi. Dijelaskan oleh Robinowitz dan Hall (dalam Sunarto, 2010) bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya, kebanggaan pada organisasi dan adanya ambisi umum serta adanya keinginan untuk mobilitas ke atas.
- d. Tingkat pendidikan. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya. Strauss dan Sayless (dalam Sunarto, 2010) menyatakan bahwa pekerjaan yang mudah dan sederhana dapat terselesaikan secara otomatis tanpa berpikir lagi yang berarti untuk berhasil menyelesaikan tanpa membutuhkan perencanaan, analisis maupun penguasaan teori sehingga karyawan yang berpendidikan tinggi biasanya lebih banyak menuntut pada diri sendiri maupun pada pihak organisasi.

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi antara lain: atribut personal (personal attributes), organisasional (organizational factors), peran (role-related factor), usia, masa kerja, motif berprestasi dan tingkat pendidikan.

Keadilan organisasi

Keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap keadilan perlakuan yang mereka terima dalam organisasi, termasuk keadilan distributif, prosedural, dan interaksional (Greenberg, 1987). Sementara itu, komitmen kerja didefinisikan sebagai keterikatan emosional, dedikasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1991). Hubungan antara kedua variabel ini menarik perhatian karena keadilan yang dirasakan dapat memengaruhi sejauh mana karyawan bersedia berkontribusi kepada organisasi, baik secara emosional maupun profesional.

Secara empiris, banyak penelitian sebelumnya yang telah mengeksplorasi hubungan antara keadilan organisasi dan komitmen kerja. Namun, hasilnya sering kali bervariasi tergantung pada konteks dan sektor penelitian. Sebagai contoh, penelitian oleh Cropanzano et al. (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2017) menunjukkan hubungan positif antara keadilan organisasi dan komitmen kerja di sektor pendidikan, tetapi penelitian lain di sektor ritel menunjukkan hasil yang kurang signifikan (Colquitt, Conlon, Wesson, & Porter, 2013). Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut di sektor makanan cepat saji, khususnya di Indonesia, untuk mendapatkan temuan yang lebih relevan dengan konteks lokal.

Alasan memilih keadilan organisasi sebagai variabel dalam penelitian ini adalah karena peran pentingnya dalam membangun persepsi positif karyawan terhadap perusahaan. Keadilan organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2020). Komitmen kerja juga dipilih karena merupakan indikator kunci keberhasilan organisasi dalam menjaga sumber daya manusia yang produktif dan berkinerja tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajer Mie Gacoan dalam merancang kebijakan yang adil dan efektif untuk memperkuat komitmen kerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen kerja karyawan di Mie Gacoan, Makassar. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor makanan cepat saji yang menghadapi tantangan persaingan tinggi.

Dalam organisasi, keadilan adalah berkaitan dengan aturan dan norma-norma sosial yang mengatur seperti apa hasil harus didistribusikan, prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan yang akan didistribusikan tersebut dan bagaimana pekerja diperlakukan secara interpersonal (Bies & Tripp, 1996). Keadilan dalam organisasi lebih menekankan pada keputusan, persamaan yang dirasakan, keadilan itu sendiri serta hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya dan juga menggambarkan persepsi individu mengenai keadilan dalam tempat kerja. Keadilan dalam organisasi berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam suatu organisasi. Keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja.

Keadilan organisasi adalah sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan dalam perusahaan secara adil, setara dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan, yang telah diterapkan untuk menyelidiki berbagai perilaku dan perilaku yang relevan secara organisasi.

Dimensi keadilan organisasi (Robbins & Judge, 2015) a. Keadilan Distributif (Distributive Justice), merupakan persepsi keadilan hasil dalam jumlah pemberian penghargaan yang diterima antar individu atau karyawan. Keadilan distributif mengacu pada persepsi yang dimiliki karyawan terhadap keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima karyawan dalam organisasi. Keadilan distributif dinilai dalam tiga perspektif yaitu:

- Ekuitas (Equity), menghargai karyawan berdasarkan kontribusi yang telah bekerja diperusahaan
- Kesetaraan (Equality), setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama dalam hasil atau kompensasi
- Kebutuhan (Need), memberikan hasil keuntungan

Gibson et al. (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya (Colquitt, LePine, & Wesson, 2009). Moorman (1991) membagi keadilan organisasional menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Colquitt et al. (2001) mengemukakan bahwa keadilan organisasional mempunyai empat tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional. Tipe keadilan organisasional menurut Moorman dan Colquitt masing-masing mempunyai keunggulannya masing-masing (dalam Miller, Konopaske, & Byrne, 2012). Teori keadilan Colquitt tersebut sekarang lebih sering digunakan

ketimbang teori keadilan organisasional yang lain (Li & Cropanzano, 2009). Menurut Dyna and Graham (2005) (dalam Carlis, 2011), keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu 1) Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji yang diterima dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan. 2) Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan. 3) Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sejawarnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keadilan organisasi selain itu, keadilan organisasi juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Yean dan Yusof, 2016). Menurut Folger dan Kohlmeyer (2005), keadilan organisasi merupakan keadaan didalam organisasi yang baik karena mereka diperlakukan secara adil secara menyeluruh tanpa membedakan satu sama lain. Menurut Eberlin dan Tatum (2008), keadilan organisasi merupakan perlakuan yang sama kepada seluruh anggota oleh organisasi dalam lingkungan kerja. Istilah keadilan organisasi adalah teori kesetaraan yang telah dikembangkan oleh Adam (Spector, 2001) Smith. Teori kesetaraan ini berfokus pada bagaimana reaksi individu dalam menghadapi suatu situasi yang berfokus pada reaksi individu terhadap situasi adil atau tidak adil atas putusan distribusi yang dibuat oleh organisasi.

Cohen-Charash dan Spector (2001) mengatakan mereka (karyawan) sadar dan melakukan perbandingan posisi mereka sendiri dengan beberapa karyawan lainnya yang berbeda dalam posisi yang sama seperti mereka sendiri. Sebagai hasil dari perbandingan ini mereka (karyawan) mungkin memiliki pemikiran bahwa mereka memiliki persepsi diperlakukan tidak adil oleh organisasi.

Menurut Iqbal (2017), jika di dalam organisasi karyawan tidak mendapatkan keadilan, hasilnya akan dapat mengurangi output dari karyawan tersebut sebagai respon alami terhadap perlakuan tidak adil. Keadilan merupakan norma universal dan menjadi hak asasi manusia, keberadaan setiap individu dalam situasi apapun memerlukan perlakuan adil oleh pihak lain, termasuk dalam organisasi.

Facturocman (1999), mengatakan bahwa keadilan organisasi adalah kunci yang mendorong keberhasilan dalam setiap organisasi. Dalam mempertahankan karyawan yang puas berkomitmen dan loyal maka organisasi harus memperhatikan persepsi karyawan tentang tingkat keadilan yang dirasakan oleh karyawan. Pemikiran-pemikiran ini mempengaruhi sikap individu dan menjadi penyebab mereka untuk melakukan perilaku tertentu. Karena itu perilaku yang telah dikembangkan tersebut biasanya diarahkan organisasi, walaupun sebenarnya mereka dapat diarahkan orang lain. Jadi berdasarkan pemikiran ini, keadilan organisasi dapat dinyatakan sebagai persepsi pekerja tentang aplikasi di tempat kerja apakah mereka sudah diberlakukan secara adil oleh perusahaan atau belum.

Hubungan Keadilan Organisasi dan Komitmen Karyawan

Keadilan organisasi, yang mencakup keadilan distributif, procedural, dan interactional, dapat memengaruhi bagaimana karyawan merasa diperlakukan dan dihargai. Ketika karyawan merasa bahwa keputusan dan kebijakan yang diterapkan adil, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat menurunkan motivasi dan loyalitas. Di Gacoan, penerapan keadilan organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover, dan meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan suasana yang lebih positif dan kolaboratif.

Indikator Komitmen Karyawan

Menurut Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991) indikator komitmen karyawan terdiri dari:

1. Komitmen Afektif
Mengacu pada keterlibatan emosional, identifikasi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.
2. Komitmen Normatif
Mengacu pada perasaan kewajiban karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena norma atau moralitas.
3. Komitmen Continuance
Mengacu pada komitmen yang didasarkan pada pertimbangan biaya yang akan timbul jika meninggalkan organisasi.
4. Partisipasi dalam kegiatan
Mengacu pada keterlibatan dalam berbagai kegiatan yang diadakan oleh organisasi

Indikator Keadilan Organisasi

Menurut Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., & Porter, C. O. (2013) keadilan organisasi terdiri dari:

1. Keadilan Distributif (Distributive Justice)
Mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan hasil atau distribusi sumber daya dalam organisasi.
2. Keadilan Prosedural (Procedural Justice)
Mengacu pada keadilan dalam proses atau prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan.
3. Keadilan Interaksional (Interactional Justice)
Mengacu pada kualitas perlakuan interpersonal yang diterima karyawan dari atasan atau manajemen.
4. Keadilan Informasional (Informational Justice)
Merujuk pada sejauh mana informasi yang diberikan kepada karyawan tentang keputusan dan proses organisasi dirasakan adil.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Mie Gacoan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen kerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif dengan pendekatan analisis hubungan pengaruh. Desain korelasional ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa mengubah variabel-variabel tersebut (Sahban, 2024). Untuk menguji pengaruh antar variabel diatas, penelitian ini menggunakan software statistik seperti SPSS. Penggunaan perangkat lunak statistik dan analisis data menjadi semakin penting sebagai alat bantu dalam menghasilkan penelitian yang berkualitas (Sahban, 2024).

Penelitian ini melibatkan sebanyak 74 responden yang merupakan karyawan dari Mie Gacoan. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, di mana kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dari variabel keadilan organisasi dan komitmen kerja, yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan uji prasyarat, yaitu uji normalitas untuk memastikan distribusi data bersifat normal dan uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya ketidakkonsistenan varian dalam model regresi. Setelah uji prasyarat terpenuhi, analisis utama dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh langsung antara keadilan organisasi sebagai variabel independen terhadap komitmen kerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penyusunan hipotesis adalah langkah penting dalam penelitian kuantitatif karena hipotesis memberikan arahan yang jelas tentang apa yang akan diuji dan bagaimana data akan dianalisis. (Sahban, 2024). Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Prosedur ini dilakukan dengan melihat nilai p-value pada hasil uji regresi. Jika nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan

antara variabel keadilan organisasi terhadap komitmen kerja karyawan. Hasil analisis ini kemudian ditafsirkan secara statistik untuk menjawab tujuan penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan keadilan organisasi dengan komitmen kerja karyawan, khususnya di lingkungan kerja Mie Gacoan, yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini, deskripsi responden menjadi bagian penting untuk memberikan gambaran demografis yang jelas mengenai karakteristik individu yang terlibat. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui distribusi responden berdasarkan beberapa variabel demografis, seperti jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Informasi ini tidak hanya memberikan konteks terhadap data yang dikumpulkan, tetapi juga membantu dalam memahami bagaimana karakteristik demografis dapat memengaruhi persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu keadilan organisasi dan komitmen karyawan.

Distribusi jenis kelamin responden memberikan gambaran proporsi karyawan laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam penelitian ini, yang dapat mencerminkan keberagaman tenaga kerja di Mie Gacoan Makassar. Sementara itu, distribusi tingkat pendidikan responden memberikan informasi mengenai latar belakang pendidikan karyawan, yang mungkin memiliki implikasi terhadap persepsi mereka terhadap keadilan organisasi dan tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Analisis deskriptif ini menjadi landasan penting untuk memahami karakteristik populasi penelitian secara lebih mendalam, serta memberikan konteks bagi interpretasi hasil penelitian yang lebih relevan dan bermakna. Adapun identitas responden dapat dilihat berdasarkan table dibawah ini:

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
laki-Laki	30	40.5	40.5	40.5
Perempuan	44	59.5	59.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi jenis kelamin responden, dari total 74 responden yang terlibat dalam penelitian, mayoritas adalah perempuan dengan jumlah sebanyak 44 orang, yang setara dengan 59,5% dari total responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 30 orang, atau sekitar 40,5% dari total responden. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang terlibat dalam penelitian di Mie Gacoan, Makassar, adalah perempuan. Secara kumulatif, persentase responden perempuan dan laki-laki mencapai 100%, mencerminkan bahwa data yang diolah mencakup keseluruhan responden penelitian tanpa ada yang tereliminasi.

2) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan karyawan pada Mie Gacoan Pengayoman ditujukan pada tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	16	21.6	21.6	21.6
	SMP	38	51.4	51.4	73.0
	SMA	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas karyawan di Mie Gacoan memiliki tingkat pendidikan SMP, yaitu sebanyak 38 orang atau 51,4% dari total responden. Selanjutnya, karyawan dengan pendidikan SMA berjumlah 20 orang atau setara dengan 27,0%. Sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir di tingkat SD sebanyak 16 orang, yang mencakup 21,6% dari total responden. Secara kumulatif, tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan menengah pertama (SMP), diikuti oleh SMA, dan yang paling sedikit adalah SD. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar tenaga kerja di Mie Gacoan berasal dari tingkat pendidikan menengah bawah hingga menengah atas. Total keseluruhan responden sebanyak 74 orang mencerminkan populasi yang lengkap untuk analisis penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas penelitian ini menggunakan analisis grafik dan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

		x	y
	N	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,88	47,66
	Std. Deviation	3,089	2,945
	Absolute	,145	,136
Most Extreme Differences	Positive	,145	,093
	Negative	-,098	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		1,445	1,360
Asymp. Sig. (2-tailed)		,031	,058

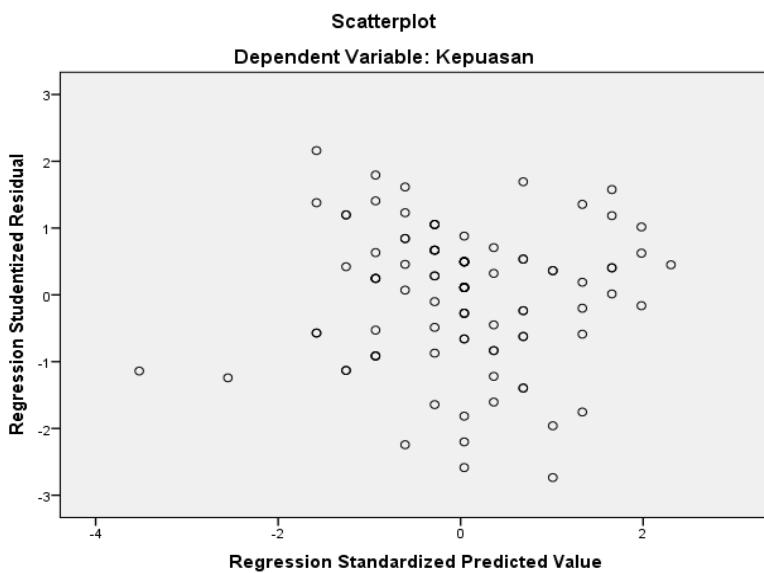
a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig > derajat *alpha* atau $0,000 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis grafik *Scatterplot* seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1 Scatter Plot

Berdasarkan grafik di atas, table di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi uji heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut tidak layak di pakai.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas adalah dua konsep kunci dalam penilaian kualitas instrumen pengumpulan data. Kedua konsep ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat, konsisten, dan dapat dipercaya (Sahban, 2024).

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel ($n-2$). Pengujian dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Keadilan Organisasi (X)	KED 1	0,398	0,285	Valid
	KED 2	0,298	0,285	Valid
	KED 3	0,616	0,285	Valid
	KED 4	0,598	0,285	Valid
	KED 5	0,416	0,285	Valid
Komitmen Karyawan (Y)	KOM 1	0,304	0,285	Valid
	KOM 2	0,518	0,285	Valid
	KOM 3	0,562	0,285	Valid
	KOM 4	0,463	0,285	Valid
	KOM 5	0,463	0,285	Valid

Sumber Data : Diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2024

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel keadilan organisasi dan komitmen karyawan dinyatakan valid karena nilai r -hitung $>$ r -tabel.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari suatu pengukurannya. Instrument *reliable* dapat menggunakan batas nilai *cronbach alpha* 0,60. Jika realibilitas $<$ 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Pengujian realibilitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

VARIABLE DAN INDIKATOR	Cronbach Alpha	Keterangan
Keadilan Organisasi	0,802	Reliabel
KED1		
KED2		
KED3		
KED4		
KED5		
Komitment Karyawan	0,789	Reliabel
KOM1		
KOM2		
KOM3		
KOM4		
KOM5		

Sumber : Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Hasil uji realibilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel yang diteliti mempunyai *cronbach alpha* $>$ 0,60 jadi dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah *reliable* (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel yang terlihat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, dan penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengajuan signifikan dan interpretasi model regresi.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.671	1.325		7.300	.000
Keadilan Organisasi	.342	.087	.422	3.951	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan
Sumber : Data diolah dengan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,671 + 0,342X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan dapat dijelaskan melalui koefisien regresi yang ditampilkan pada tabel di atas. Nilai konstanta (intersep) sebesar 9,671 menunjukkan bahwa ketika nilai variabel keadilan organisasi bernilai nol, rata-rata nilai komitmen karyawan diperkirakan sebesar 9,671. Koefisien regresi untuk variabel keadilan organisasi sebesar 0,342 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Koefisien standardized beta sebesar 0,422 menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen karyawan. Nilai ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu standar deviasi pada keadilan organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,422 standar deviasi.

Selain itu, nilai t-statistic sebesar 3,951 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) juga mendukung kesimpulan bahwa variabel keadilan organisasi secara signifikan memengaruhi variabel komitmen karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan, dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan pentingnya penerapan keadilan organisasi yang baik di lingkungan kerja untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan. Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen Mie Gacoan perlu memperhatikan kebijakan dan praktik yang mencerminkan keadilan organisasi, baik dalam aspek prosedural, distributif, maupun interaksional, untuk memperkuat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan di Mie Gacoan Makassar. Koefisien regresi sebesar 0,342 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen kerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori keadilan organisasi (Organizational Justice Theory), yang menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi akan memengaruhi sikap dan perilaku mereka, termasuk komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Komitmen Karyawan

Keadilan organisasi yang diterapkan dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Dimensi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi, proses pengambilan keputusan, dan perlakuan interpersonal yang mereka terima adil, mereka akan cenderung menunjukkan tingkat keterikatan emosional yang lebih tinggi, berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, dan mempertahankan hubungan jangka panjang dengan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Colquitt et al. (2001), yang menemukan bahwa keadilan organisasi secara signifikan memengaruhi variabel-variabel yang terkait dengan motivasi dan kinerja karyawan, termasuk komitmen kerja. Penelitian lain oleh Greenberg (1990) juga menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Namun, hasil ini memberikan konteks spesifik pada industri makanan cepat saji, khususnya di lingkungan kerja Mie Gacoan Makassar, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan di Mie Gacoan Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi

karyawan terhadap keadilan dalam pembagian tugas, pengambilan keputusan, dan interaksi antar individu berperan penting dalam meningkatkan loyalitas, dedikasi, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,342 dan tingkat signifikansi 0,000, penelitian ini menguatkan teori bahwa keadilan organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penerapan keadilan organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan, khususnya di sektor makanan cepat saji yang sangat kompetitif.

Saran

Manajemen Mie Gacoan perlu memastikan bahwa penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk kompensasi, pengakuan, maupun promosi, sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi yang objektif dan transparan terhadap kinerja setiap karyawan.

Manajemen sebaiknya menetapkan prosedur kerja yang jelas dan transparan untuk semua aspek pekerjaan, seperti alokasi tugas, penentuan jadwal kerja, dan pemberian insentif. Karyawan juga harus diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka terkait kebijakan atau keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Pemimpin dan manajer di Mie Gacoan disarankan untuk lebih memperhatikan cara mereka berinteraksi dengan karyawan. Perlakuan yang adil, hormat, dan mendukung dalam interaksi sehari-hari akan meningkatkan kepercayaan dan rasa dihargai di kalangan karyawan.

Manajemen dapat menyediakan pelatihan bagi para manajer dan supervisor untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menerapkan keadilan organisasi. Pelatihan ini dapat mencakup aspek komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan berbasis prinsip keadilan.

Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel mediasi, seperti kepuasan kerja atau motivasi karyawan, untuk memahami lebih dalam mekanisme hubungan antara keadilan organisasi dan komitmen karyawan. Selain itu, penelitian di berbagai cabang atau sektor lain juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan komprehensif.

REFERENSI

- Achmad, J. T. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Keadilan dan Kepuasan Nasabah terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah. *Aplikasi Manajemen*, 10 No 1.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., & Porter, C. O. (2013). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3).
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2017). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4).
- Evi, o. s. (2012). Pengaruh Kualitas Layanan kepuasan nasabah dan citra bank terhadap loyalitas nasabah bank muamat di surabaya. *Journal of Business and Banking*, 2 No 2, 171-184.
- Facturocman. (1999). mengatakan bahwa keadilan organisasi adalah kunci yang mendorong keberhasilan dalam setiap organisasi.
- Fahmi, r., Rr siti astuti, S. A., & Siswidayanto. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi tentang pelayanan perekaman kartu tanda penduduk elektronik (e-ktp) di kota depok. *Jurnal administrasi publik*, 1 No 5, 981-990.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Makhdoom, I. F., Mehmood, B., & Atta, M. 2017. "Mediating Role of Job Burnout for the Relationship of Perceived Organizational Politics and Counterproductive Work Behaviors among School Teachers." *Journal of Behavioural Sciences*, 27(2):149-64.

- Marlinawati, d. r. (2018). Analisis kualitas pelayanan, harga dan promosi terhadap kepuasan pelanggan laundry bjr batakan balikpapan. *jurnal eksekutif*, 15 (1), 216-243.
- Meyer, J., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mutiara, S. T. (2024). kinerja karyawan peran keadilan distribusi,keselamatan kerja(K3) dan burnout. *kinerja karyawan peran keadilan distribusi,keselamatan kerja(K3) dan burnout*.
- Nasbir, S. F. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan salon hair nets.
- Nurul, q. (2012). Pengaruh Kualitas Layanan dan Citra Institusi terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 No1.
- Poluan, A. R. (2021). Unsrat Press.
- Rachmad, H. (2009). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan nilai Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Bank Mnandiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11 No 1.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson. Pearson.
- Robbin, S.P., Judge, T.A. (2015), *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Four.
- Spector, C.-C. d. (2001). karyawan sadar melakuan perbandingan posisi mereka sendiri. *karyawan sadar melakuan perbandingan posisi mereka sendiri*.
- Sahban, M. A. (2024). Metodologi Penelitian Kuntitatif di Bidang Manajemen dan Bisnis. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sahban, M. A., Aina, M., Indriani, L., Suryati, S., Saifullah, S., & Rahardian, R. L. (2024). Pelatihan Olahdata Penelitian berbasis Teknologi. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5). Retrieved from <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/34999>
- Suwardi. (2011). Menuju kepuasan pelanggan penciptaan kualitas pelayanan. *Pengembangan humaniora*, 11 no 1.
- Tatum, E. d. (2008). keadilan organisasi merupakan perlakuan yang sama semua anggota. *keadilan organisasi merupakan perlakuan yang sama semua anggota*.
- Topan, A. I. (2015). Pengaruh kualitas pelayanan publik terhadap tingkat kepuasan masyarakat.
- Vesilia Adriani, R. (2018, jurnal pundi senin). Pengaruh kualitas pelayanan dan promosi terhadap kepuasan pelanggan pada pt. stainlessindo. 2 (2), 169-180.
- w, r. a. (2018). psikologi industri dan organisasi. *psikologi industri dan organisasi*, 1.
- Yuliarni, N. &. (2007). Analisis yang mempengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan terhadap pelayanan PDAM kota Denpasar. *Bulletin Studi ekonomi*, 12.