

***ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE
AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF SELF-SERVICE EMPLOYEES***

**ANALISIS HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN SWALAYAN**

Hery Verianto The

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

heryveriantothe@gmail.com

ABSTRACT

The primary objective of this research is to examine and evaluate the impact of organisational justice and organisational culture on employee organisational commitment within the context of Garuda Mitra Supermarket Pontianak. The sample size for this study consisted of 69 individuals who were employed throughout the period in which this research was carried out. The employed study methodology entails a descriptive quantitative causal survey. The census sampling approach was employed, wherein all populations were utilised as samples. The data that was gathered was subjected to analysis using SPSS version 23. The hypothesis is tested using the statistical technique of multiple linear regression analysis. The findings of the study indicate that there is a positive and statistically significant relationship between organisational justice and employee organisational commitment. Additionally, the results demonstrate that organisational culture also has a positive and significant impact on employee organisational commitment. Furthermore, the study reveals that both organisational justice and organisational culture have a positive and significant influence on overall organisational commitment.

Keywords: *Organizational justice, organizational culture, organizational commitment*

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengevaluasi dampak dari keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan dalam konteks Garuda Mitra Supermarket Pontianak. Jumlah sampel untuk penelitian ini terdiri dari 69 orang yang dipekerjakan selama periode penelitian ini dilakukan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah survei kausal kuantitatif deskriptif. Pendekatan pengambilan sampel sensus digunakan, di mana semua populasi digunakan sebagai sampel. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23. Hipotesis diuji dengan menggunakan teknik statistik analisis regresi linier berganda. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara keadilan organisasional dan komitmen organisasional karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa baik keadilan organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Keadilan organisasional, budaya organisasional, komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Dinamika organisasi ini bergerak sangat cepat yang dipicu dan diakselerasi oleh perkembangan waktu. Usaha bisnis menuntut lingkungan yang kompetitif dan dinamis (Sarhan, Harb, Shrafat, & Alhusban, 2020). Kemajuan demikian tidak hanya memberikan berbagai fasilitas namun juga menuntut perhatian dan perlakuan serius dari sudut sumber daya manusia yang harus dapat diandalkan, kreatif dan memiliki komitmen kuat (Khalik, Hardhienata, & Sunaryo, 2016).

Komitmen organisasional menunjukkan komitmen karyawan terhadap organisasi di mana mereka bekerja, yakni persepsi rasa memiliki melalui ikatan emosional, persepsi sebagai bagian dari organisasi serta kewajiban untuk mempertahankan eksistensi organisasinya (Jameel, Mahmood, & Jwmaa, 2020). Hal ini menimbulkan perasaan yang dirasakan oleh karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dan kerelaan untuk bertindak memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi (Imamoglu, Ince, Turkcan, & Atakay, 2019). Karyawan yang komit merupakan kunci keberhasilan setiap organisasi. Para manager dan peneliti tertarik menemukan cara dan alat untuk meningkatkan *level* komitmen karyawannya (Rahman, Shahzad, Mustafa, Khan, & Qurashi, 2016). Semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, akan berbanding lurus dengan produktivitas organisasi sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi pada akhirnya akan tercapai.

Keadilan organisasional mencakup kesan menyeluruh tentang keadilan di tempat kerja, yang meliputi tiga dimensi berbeda: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interpersonal (S P Robbins, Judge, & Breward, 2018).

Keadilan interpersonal mengacu pada kondisi di mana pekerja diperlakukan dengan hormat dan bermartabat, sementara keadilan distributif mengacu pada sejauh mana pekerja merasa bahwa mereka telah diperlakukan secara adil dalam hal jumlah dan distribusi imbalan (Stephen P Robbins & Judge, 2017). Keadilan organisasional berperan penting bagi komitmen karyawan. Karyawan akan membandingkan perlakuan yang diterima dalam organisasi di mana mereka bekerja kemudian memberikan penilaian mengenai tingkat keadilan yang mereka peroleh berdasarkan persepsinya. Evaluasi demikian dipercaya memainkan peran kunci bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya. Tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dapat lebih dipahami dengan memusatkan perhatian pada pemahaman dan analisis konsep keadilan organisasional (Taner, Turhan, Helvacı, & Köprülü, 2015). Keadilan organisasi dan komitmen organisasional memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan (Jameel et al., 2020). Perusahaan yang mampu mengimplementasikan keadilan organisasional dan kemudian dapat dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan komitmen karyawan itu sendiri.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasional yang berbeda-beda di mana budaya ini akan memberikan pengaruh baik dan buruk bagi karyawan (Warrick, Milliman, & Ferguson, 2016). Budaya organisasional telah dipelajari secara luas melalui studi individu maupun kelompok dalam organisasi. Interaksi anggota organisasi memperlihatkan orientasi budaya organisasi tersebut (Ch. Shoaib, Zainab, Maqsood, 2013). Keunikan organisasi dalam berperilaku memperlihatkan

budayanya (E. A. Acquah et al., 2020). Dalam hal meningkatkan karakteristik manusia dan organisasi yang penting yang berdampak pada keunggulan kompetitif perusahaan, budaya organisasi sangatlah penting. Keunikan budaya organisasi membantu menenangkan saraf, membangun tatanan sosial, mendorong kesinambungan, menumbuhkan identitas dan komitmen kolektif, dan menjelaskan visi masa depan kelompok. Terdapat korelasi yang kuat antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan (Sarhan et al., 2020).

Beberapa peneliti menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan isu kompleks di tempat kerja, efektivitas organisasi ditentukan oleh kekuatan budaya organisasional (Lapiņa, Kairiša, & Aramina, 2015). Budaya organisasional bertumbuh melalui norma dan norma merupakan penentu penting terhadap perilaku (Hogan & Coote, 2014). Budaya organisasional berperan penting dalam pengembangan dan kesuksesan organisasi karena dapat memperlihatkan, mengarahkan dan mengubah serta berdampak pada bagaimana anggota organisasi merasakan, berpikir, berinteraksi dan melakukan pekerjaannya (Kankam & Oppong, 2023).

Allen Meyer (1997) dalam (Giri, Nimran, Hamid, & Musadieg, 2015) Keputusan individu untuk tetap berafiliasi dengan organisasi mereka masing-masing dapat dipengaruhi oleh gagasan psikologis yang dikenal sebagai "komitmen organisasi", yang memperhitungkan sifat hubungan mereka dengan pemberi kerja masing-masing. Menurut rekomendasi. Allen Meyer dalam Wołowska (2014) aspek-aspek komitmen organisasi meliputi komitmen emosional atau moral, komitmen kontinu atau kalkulatif, dan komitmen normatif. Komitmen afektif atau moral diamati ketika individu

memiliki hubungan emosional yang kuat dan keselarasan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen kontinuas atau kalkulatif diamati ketika individu membangun afiliasi mereka dengan organisasi berdasarkan pertukaran timbal balik dari upaya mereka dan potensi kerugian yang mungkin mereka alami saat pemutusan hubungan kerja, seperti kompensasi finansial, tunjangan kerja, dan hubungan interpersonal. Komitmen normatif mengacu pada fenomena ketika individu memilih untuk tetap berada di dalam sebuah organisasi karena kepatuhan mereka terhadap standar perilaku yang diantisipasi dan norma-norma masyarakat yang berlaku.

Penelitian hubungan antara keadilan organisasional dan budaya organisasional terhadap komitmen organisasional telah banyak dilakukan pada sektor pendidikan, perbankan (Ch. Shoaib, Zainab, Maqsood, 2013; Khalili, 2014) dan perhotelan (Sarhan et al., 2020). Namun belum ada penelitian yang dilakukan pada sektor swalayan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan di sektor usaha swalayan yakni karyawan Supermarket Garuda Mitra Pontianak yang berdiri pada tanggal 15 Mei 1991 dan berlokasi di Kecamatan Pontianak Barat, Kota Pontianak.

Dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, masyarakat setempat khususnya berbelanja di Supermarket Garuda Mitra. Namun pada tahun 2020 Pandemi Covid-19 mulai merebak di seluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali Kota Pontianak. Pembatasan kegiatan dilakukan oleh pemerintah untuk mencegah semakin meluasnya penyebaran Covid-9 sehingga masyarakat enggan keluar rumah karena tidak hanya kekhawatiran tertular virus Covid-19 namun juga akibat ketentuan peraturan perundangan mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Bisnis yang mengandalkan pembelian langsung di lokasi mulai sepi pembeli dan masyarakat cenderung melakukan pembelian secara online (online shop). Sehingga *online shopping* mendominasi pembelian oleh masyarakat yang kemudian menimbulkan efek pada Supermarket Garuda Mitra, baik bisnis, maupun karyawannya. Banyak usaha bisnis yang kemudian gulung tikar dan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawannya. Kondisi demikian menciptakan suasana ketidakpastian dan kekhawatiran baik dari aspek personal, situasional maupun posisional yang berpengaruh pada komitmen organisasional.

Data tingkat turnover karyawan maupun kehadiran karyawan pada Supermarket Garuda Mitra Pontianak memperlihatkan persentase yang fluktuatif. Dedikasi karyawan terhadap organisasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, dan keadilan serta budaya organisasi memainkan peran utama dalam memupuk pengabdian tersebut. Karyawan yang komit akan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan, akan bersedia tetap berada di perusahaan dan merasa wajib untuk mempertahankan keberadaan perusahaan di mana dia bekerja yang pada akhirnya menentukan keberhasilan perusahaan untuk mampu bertahan dalam situasi yang tidak dapat diprediksi sebelumnya.

Budaya organisasional menunjukkan persepsi anggota organisasi yang mempengaruhi perilakunya (Ahmady, Nikooravesh, & Mehrpour, 2016). Buluc & Gunes (2014) menunjukkan keadilan organisasional memiliki korelasi yang sangat penting terhadap komitmen organisasional. Abid Alvi et al. (2014) dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa budaya

organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

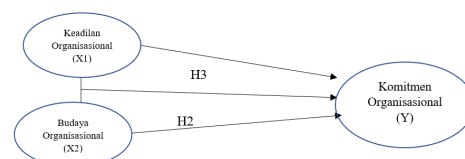
Beberapa penelitian telah dilakukan memperlihatkan bahwa Keadilan organisasional berpengaruh pada Komitmen Organisasional (Jameel et al., 2020; Khalik et al., 2016; Rahman et al., 2016; Taner et al., 2015). Demikian juga Budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Khalili, 2014; Nikpour, 2017; Sarhan et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini meneliti bagaimana komitmen karyawan di Garuda Mitra Supermarket di Pontianak dipengaruhi oleh keadilan dan budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Strategi survei, lebih tepatnya desain penelitian kuantitatif deskriptif kausal, digunakan untuk investigasi ini. Mengumpulkan dan menganalisis data adalah bagian dari rencana ini sehingga hipotesis dapat diuji. Seluruh karyawan Garuda Mitra Supermarket di Pontianak yang berjumlah 69 orang menjadi populasi penelitian. Pengumpulan data berdasarkan sensus nasional.

Kuesioner ini menggunakan skala Likert lima poin untuk menilai tanggapan, dengan Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju sebagai tanggapan yang mungkin diberikan. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan, digunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 23. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat untuk analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin Responden secara umum adalah bahwa 68% responden perempuan dan 32% laki-laki. Kelompok umur terbanyak sebesar 17% berturut-turut antara 21 – 25, 31 – 35, dan 46 – 50. Masa kerja 1 – 5 tahun sebesar 36%, 6 – 10 tahun sebanyak 52% dan 11 – 15 tahun sebanyak 12%. Pendidikan mayoritas adalah SMA/SMK sebesar 91%. Sisanya 7% Pendidikan Diploma/Sarjana dan 2% Pasca sarjana.

Tabel 1.

| | Jumlah | % |
|----------------------|--------|-----|
| Jenis Kelamin | | |
| Perempuan | 47 | 68 |
| Laki-laki | 22 | 32 |
| Jumlah | 69 | 100 |
| Usia | | |
| 21 – 25 tahun | 12 | 17 |
| 26 – 30 tahun | 8 | 12 |
| 31 – 35 tahun | 12 | 17 |
| 36 – 40 tahun | 9 | 13 |
| 41 – 45 tahun | 8 | 12 |
| 46 – 50 tahun | 12 | 17 |
| ≥ 50 tahun | 8 | 12 |
| Jumlah | 69 | 100 |
| Masa Kerja | | |
| 1 – 5 tahun | 25 | 36 |
| 6 – 10 tahun | 36 | 52 |
| 11 – 15 tahun | 8 | 12 |
| Jumlah | 69 | 100 |
| Pendidikan | | |
| SMA/SMK | 63 | 91 |
| Diploma/Sarjana | 5 | 7 |
| Pascasarjana | 1 | 2 |
| Jumlah | 69 | 100 |

Penentuan valid tidaknya item digunakan acuan bila signifikansinya $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid. Sedangkan bila berdasarkan nilai korelasi, maka harus terlebih dahulu dicari nilai r table (Priyatno, 2016). Berdasarkan data statistik dengan uji 2 sisi pada $N = 69$ atau $df = 69 - 2 = 67$, diperoleh r table = 0,237. Selanjutnya valid tidaknya item adalah dengan membandingkan r hitung dan r table. Jika nilai r hitung $< r$ table maka item

dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas variabel:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir Pernyataan | R Table | Pearson Correlation | Sig(2-tailed) | Keterangan |
|------------------------------|------------------|---------|---------------------|---------------|------------|
| Keadilan Organisasional (X1) | 1 | 0,234 | 0,654 | 0,000 | Valid |
| | 2 | | 0,867 | 0,000 | Valid |
| | 3 | | 0,910 | 0,000 | Valid |
| | 4 | | 0,930 | 0,000 | Valid |
| | 5 | | 0,853 | 0,000 | Valid |
| | 6 | | 0,855 | 0,000 | Valid |
| Budaya Organisasional (X2) | 1 | 0,234 | 0,498 | 0,000 | Valid |
| | 2 | | 0,665 | 0,000 | Valid |
| | 3 | | 0,387 | 0,000 | Valid |
| | 4 | | 0,782 | 0,000 | Valid |
| | 5 | | 0,666 | 0,000 | Valid |
| | 6 | | 0,590 | 0,000 | Valid |
| | 7 | | 0,550 | 0,000 | Valid |
| | 8 | | 0,507 | 0,000 | Valid |
| | 9 | | 0,621 | 0,000 | Valid |
| | 10 | | 0,562 | 0,000 | Valid |
| Komitmen Organisasional (Y) | 1 | 0,234 | 0,616 | 0,000 | Valid |
| | 2 | | 0,578 | 0,000 | Valid |
| | 3 | | 0,575 | 0,000 | Valid |
| | 4 | | 0,592 | 0,000 | Valid |
| | 5 | | 0,502 | 0,000 | Valid |
| | 6 | | 0,447 | 0,000 | Valid |
| | 7 | | 0,561 | 0,000 | Valid |
| | 8 | | 0,472 | 0,000 | Valid |

Hasil pengujian dalam Tabel 2 memperlihatkan bahwa semua item variable dalam penelitian ini valid, yakni $> 0,234$.

Penentuan reliabilitas dilakukan dengan teknik pengukuran one shot (pengukuran satu kali) dengan uji statistic Cronbach's Alpha. Interpretasi koefisien reliabilitas menurut (Parish & Guilford, 2006) adalah *range* 0,00 – 0,20 kategori sangat rendah; 0,20 – 0,40 kategori rendah; 0,40 – 0,70 kategori moderat; 0,70 – 0,90 kategori tinggi; 0,90 – 1,00 kategori sangat tinggi. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kategori |
|------------------------------|------------------|---------------|
| Keadilan Organisasional (X1) | 0,917 | Sangat Tinggi |
| Budaya Organisasional (X2) | 0,786 | Tinggi |
| Komitmen Organisasional (Y) | 0,641 | Moderat |

Hasil pengujian reliabilitas item variable dalam Tabel 3 menunjukkan kategori moderat hingga sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa item semua variable adalah handal.

Uji Asumsi Klasik

Distribusi yang normal atau hampir normal menunjukkan model regresi yang sangat baik. Dalam analisis ini, uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal. Distribusi normal dapat disimpulkan dari data jika nilai p-value lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 69 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.02434605 |
| | Absolute | .078 |
| Most Extreme Differences | Positive | .078 |
| | Negative | -.059 |
| Test Statistic | | .078 |
| 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.

Hasil uji normalitas dalam Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Multikolinearitas merupakan masalah yang dapat menurunkan kualitas model regresi. Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) regresi linier dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih dari 0.10, maka diasumsikan terdapat multikolinearitas. Jika tidak ada multikolinearitas, Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10,00 menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistic | |
|------------------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Keadilan Organisasional (X1) | 0,999 | 1,001 |
| Budaya Organisasional (X2) | 0,999 | 1,001 |

Berdasarkan Tabel 5, maka diketahui bahwa nilai Tolerance keadilan organisasional dan budaya organisasional adalah 0,999 yang berarti

> 0,10. Demikian juga nilai VIF < 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel keadilan organisasional dan budaya organisasional.

Masalah heteroskedastisitas berakibat fatal pada model regresi yang robust. Proses pengambilan keputusan dapat dilakukan uji heteroskedastisitas dengan bantuan uji Glejser. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Uji Glejser untuk heteroskedastisitas memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
| | B | Error Std. | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 1.125 | 2.079 | | | .541 | .590 |
| Keadilan Organisasional (X1) | .045 | .058 | .095 | .778 | .439 | |
| Budaya Organisasional (X2) | -.015 | .038 | -.046 | -.377 | .707 | |

Temuan dari uji heteroskedastisitas yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, yang dibuktikan dengan nilai signifikan variabel yang melebihi 0,05.

Uji Linearitas

Dalam uji linearitas, nilai Sig. Deviation Linearity dibandingkan dengan batas 0,05, yang menjadi pedoman pengambilan keputusan. Jika nilai Deviation from Linearity Sig. lebih dari 0,05, maka hubungan linear antara variabel independen dan dependen signifikan secara statistik.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Menggunakan Test For Linearity

| Variabel | Signifikansi Deviation from Linearity |
|--|---------------------------------------|
| Keadilan Organisasional (X1) - Komitmen Organisasional (Y) | 0,944 |
| Budaya Organisasional (X2) - Komitmen Organisasional (Y) | 0,322 |

Tabel 7 menampilkan hasil uji linearitas, yang menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan

penyimpangan dari linearitas dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara semua variabel yang termasuk dalam analisis ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil Table 8 memperlihatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = X_1 + X_2 + e$$

$$Y = 0,296 X_1 + 0,229 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel keadilan organisasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara keadilan organisasional dan kinerja. Dengan kata lain, jika Anda meningkatkan keadilan organisasional, maka karyawan Anda akan lebih berdedikasi kepada perusahaan secara keseluruhan.
- b. Budaya organisasi merupakan prediktor yang signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,229. Analisis statistik menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, sehingga dengan mengembangkan tempat kerja yang lebih kompeten secara budaya akan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Tabel 8. Uji Analisis Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 18.389 | 3.700 | | | 4.970 | .000 |
| Keadilan Organisasional (X1) | .267 | .103 | .296 | | 2.600 | .011 |
| Budaya Organisasional (X2) | .138 | .068 | .229 | | 2.008 | .049 |

Berdasarkan temuan yang ditunjukkan pada Tabel 9, nilai R Square ditentukan sebesar 0,143. Analisis statistik menunjukkan bahwa variabel

independen, yaitu keadilan organisasi dan budaya organisasi, menjelaskan 14,3% dari variasi yang diamati dalam variabel dependen, yaitu komitmen organisasi. Sisanya, 85,7% variasi dapat dikaitkan dengan variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang diteliti.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

| Model | Model Summary | | |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .378 ^a | .143 | .117 |

a. Predictors: (Constant), keadilan organisasional (X1), Budaya Organisasional (X2)

Tabel 10 berikut ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan secara statistik antara keadilan organisasi dan budaya, karena nilai F hitung sebesar 5,517 lebih besar dari nilai cutoff F sebesar 3,986. Ambang batas 0,006 untuk signifikansi lebih rendah dari nilai 0,05 yang biasanya diterima, sehingga memberikan kepercayaan ekstra pada temuan ini. Terdapat korelasi yang jelas antara keadilan dan budaya organisasi, yang diukur dengan model regresi, dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 10. Uji F (Uji Simultan)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 46.584 | 2 | 23.292 | 5.517 | .006 ^b |
| Residual | 278.662 | 66 | 4.222 | | |
| Total | 325.246 | 68 | | | |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasional (X1), Budaya Organisasional (X2)

Tabel 11 dibawah ini menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel keadilan organisasional adalah 2,688, yang lebih besar dari nilai t yang diperlukan yaitu 1,688. Selain itu, tingkat signifikansi 0,011 lebih rendah dari nilai batas 0,05. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa keadilan dalam sebuah organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,008 untuk budaya organisasi lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,688 pada tingkat signifikansi 0,049.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap dedikasi karyawan.

Tabel 11. Uji T (Uji Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 18.389 | 3.700 | | | 4.970 | .000 |
| Keadilan Organisasional (X1) | .267 | .103 | .296 | | 2.600 | .011 |
| Budaya Organisasional (X2) | .138 | .068 | .229 | | 2.008 | .049 |

Pembahasan

Keadilan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian memperlihatkan nilai signifikansi keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional adalah sebesar $0,011 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,600 > 1,688$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Jameel et al. (2020), Khalik et al. (2016), Rahman et al. (2016); Taner et al. (2015); Wang et al. (2010), Yavuz, (2010).

Budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Hasil pengujian memperlihatkan nilai signifikansi budaya organisasional terhadap komitmen organisasional sebesar $0,049 < 0,05$, dan t hitung sebesar $2,008 > 1,688$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khalili, (2014), Nikpour (2017), dan Sarhan et al. (2020).

Keadilan organisasional dan budaya organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian F(Simultan) memperlihatkan bahwa nilai F hitung

$5,517 > 3,986$ F tabel dan signifikansi untuk keadilan organisasional dan budaya organisasional adalah $0,006$ atau $< 0,05$. Hasil penelitian ini secara spesifik memperlihatkan bahwa keadilan organisasional dan budaya organisasional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keberadaan keadilan organisasional menunjukkan pentingnya organisasi terhadap karyawannya (Bazgir, Vahdati, & Nejad, 2018). Sejalan juga dengan penelitian Aranki, Suifan, & Sweis (2019) yang memperlihatkan bahwa dengan membangun budaya organisasional yang lebih baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Perdebatan yang disebutkan di atas menghasilkan kesimpulan bahwa keadilan organisasional memberikan dampak yang baik dan substansial terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika keadilan organisasi diterapkan secara efektif di sebuah perusahaan, maka akan meningkatkan loyalitas di antara para pekerja. Budaya memiliki pengaruh yang penting dan bermanfaat terhadap dedikasi karyawan kepada perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk mengembangkan budaya yang baik dihargai dengan tingkat dedikasi karyawan yang lebih tinggi. Komitmen terhadap organisasi meningkat seiring dengan tingkat keadilan dan budaya organisasi. Semakin efektif penerapan keadilan organisasi dan penanaman budaya organisasi, semakin besar pula tingkat komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini memberikan manfaat nyata pada organisasi khususnya Swalayan Garuda Mitra Pontianak, untuk terus meningkatkan

atau minimal mampu mempertahankan keadilan organisasional maupun budaya organisasional. Hal ini terbukti hingga saat ini Swalayan Garuda Mitra Pontianak mampu *survive* meskipun telah menghadapi kondisi pandemic Covid yang lalu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Alvi, H., Hanif, M., Shahnawaz Adil, M., Raheem Ahmed, R., Vveinhardt, J., & Professor, A. (2014). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(27), 2222–2839.
- Ahmady, G. A., Nikooravesh, A., & Mehrpour, M. (2016). Effect of Organizational Culture on knowledge Management Based on Denison Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 387–395. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.049>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Bazgir, A., Vahdati, H., & Nejad, S. H. M. (2018). A Study on the Effect of Organizational Justice and Commitment on the Organizational Citizenship Behavior. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 25(1), 7–12. <https://doi.org/10.20476/jbb.v25i1.9651>
- Buluc, B., & Gunes, A. M. (2014). Relationship between organizational justice and organizational commitment in primary schools. *Anthropologist*, 18(1), 145–152. <https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891530>
- Ch.Shoaib, Zainab, Maqsood, S. (2013). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: a Comparative Study of Public and Private Organization. *Research Journal of Recent Sciences*, 18(11), 1584–1591. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejrs.2013.18.11.12459>
- E. A. Acquah, H., Amoako Sarkodie, N., Enoch, B., Adams, L., Djanie, B. N. A., & Nunoo, J. (2020). Influence of Organisational Culture on Employee Commitment: Evidence from Environmental Protection Agency in Ghana. *International Journal of Technology and Management Research*, 5(3), 45–57. <https://doi.org/10.47127/ijtmr.v5i3.100>
- Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., & Musadieq, A. (2015). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, 3(04), 2225–722520.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609–1621. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.011>

- 013.09.007
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Jameel, A. S., Mahmood, Y. N., & Jwmaa, S. J. (2020). Organisational Justice and Organisational Commitment among Secondary School Teachers. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.24086/cuejhss.v4n1y2020.pp1-6>
- Kankam, G., & Oppong, C. A. (2023). The Relationship between Organisational Culture and Job Satisfaction among Employees of Colleges of Education: The Ghanaian perspective. *E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*, 4(1), 18–32. <https://doi.org/10.38159/ehass.2023412>
- Khalik, A., Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2016). Relationship between Organizational Culture, Transformational Leadership, Working Motivation to Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(10), 93–98. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0410009>
- Khalili, M. (2014). A study on relationship between organizational culture and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(7), 1463–1466. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.018>
- Lapiņa, I., Kairiša, I., & Aramina, D. (2015). Role of Organizational Culture in the Quality Management of University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213(April 2016), 770–774. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.472>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2016). International Journal of Economics and Financial Issues Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(S3), 5–6. Retrieved from <http://www.econjournals.com>
- Robbins, S P, Judge, T. A., & Breward, K. E. (2018). [BOOK] *Essentials of organizational behavior*.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior Seventeenth Edition. Fortune*.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Taner, B., Turhan, M., Helvacı, İ., & Köprülü, O. (2015). The effect of the leadership perception and

organizational justice on organizational commitment: A research in a state university. *International Review of Management and Marketing*, 5(3), 180–194.

Warrick, D. D., Milliman, J. F., & Ferguson, J. M. (2016). Building high performance cultures. *Organizational Dynamics*, 45(1), 64–70.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.12.008>

Wołowska, A. (2014). Determinants of Organizational Commitment: Organizational commitment in Meyer and Allen. *Human Resource Management and Ergonomics*, VIII, 129–146.
<https://doi.org/10.1177/001872678804100604>