

Model Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi dan Komunikasi : Studi pada Stie Mah-Eisa Manokwari

Yunus Tekad Kurniadi Ruslak Hammar¹, Mattalatta², Ansasr³, Kurniawaty⁴

Pascasarjana STIE Amkop Makassar, Indonesia

E-mail: yunuzhammar@gmail.com

Abstrak

Membangun komitmen bagi setiap anggota di dalam organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku positif dari anggota organisasi yang menunjukkan adanya kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Model peningkatan komitmen organisasi melalui keadilan organisasi dan komunikasi, dengan Studi pada STIE Mah-Eisa Manokwari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi berganda, Populasi penelitian ini berjumlah 39 karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sehingga semua populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 39 responden. Data penelitian diperoleh dari pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Keadilan organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, Keadilan organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,742. Hal ini berarti 74,2% variabel komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasi (X1) dan komunikasi (X2), Sedangkan sisanya 25,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : keadilan organisasi, komunikasi, komitmen organisasi.

Abstract

Building commitment for each member in the organization is one of the most important factors in the progress of the organization to achieve its goals. Organizational commitment is a positive attitude or behavior of organizational members that shows loyalty and attachment to the organization where they work. This study aims to examine the model of increasing organizational commitment through organizational justice and communication, with a study at STIE Mah-Eisa Manokwari. This study uses a quantitative approach, with multiple regression analysis, The population of this study amounted to 39 employees. Determination of the sample using saturated sample technique so that all populations are sampled, namely 39 respondents. Research data obtained from filling out questionnaires and analyzed using Multiple Linear Regression. The results showed that: Organizational justice and communication have a positive and significant effect partially on organizational commitment, Organizational justice and communication have a positive and significant effect simultaneously on organizational commitment. The determination test results show the R Square value of 0.742. This means that 74.2% of organizational commitment variables (Y) can be explained by organizational justice variables (X1) and communication (X2), while the remaining 25.8% is explained by other factors outside this study.

Keywords: *organizational justice, communication, organizational commitment.*

Pendahuluan

Membangun komitmen bagi setiap anggota di dalam organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku positif dari anggota organisasi yang menunjukkan adanya kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar rasa loyalitas, kesediaan, dan partisipasi aktif para anggota dalam mencapai tujuan bersama organisasi. Hal ini dapat tercermin dalam upaya anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, serta berusaha mencapai tujuan organisasi secara optimal. Setiap organisasi berupaya untuk membangun komitmen di antara anggotanya agar tujuan yang menguntungkan dapat tercapai. Komitmen ini akan membantu dalam memperkuat kerja sama dan mencapai kesepakatan bisnis yang sukses di antara para anggota organisasi.

Membangun komitmen organisasi sangat penting karena hal ini akan mempengaruhi motivasi dan kinerja para anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa komitmen yang kuat dari setiap anggota, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan. Salah satu cara untuk membangun komitmen adalah dengan memberikan visi dan tujuan yang jelas serta memberikan penghargaan dan insentif bagi para anggota yang berkinerja baik. Selain itu, juga penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan karir sehingga para anggota organisasi merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Komitmen organisasi juga dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan para anggota. Hal ini akan membantu para anggota untuk merasa lebih terlibat dan memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam membangun komitmen organisasi, penting untuk menghargai perbedaan dan membangun budaya yang inklusif dan ramah. Hal ini akan membantu para anggota organisasi merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Dengan membangun komitmen yang kuat, sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi para anggotanya serta masyarakat luas.

Komitmen merupakan salah satu faktor yang menjadi pembeda manajemen sumber daya manusia dengan personnel management. Konsep komitmen dikembangkan oleh (Steyrer et al., 2018) yang membagi mode komitmen menjadi tiga komponen. Sejak saat itu, penelitian mengenai komitmen organisasional mulai banyak dilakukan, seperti yang dilakukan oleh (Atmojo, 2012; Sutanto, 1999; Tobing, 2009). Komitmen organisasional oleh (Koro et al., 2024), Donnelly, and Konopaske, 2012) diartikan sebagai rasa keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan pekerja terhadap suatu organisasi.

Menurut (Sianipar dan Haryani, 2014) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap

tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati.

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. 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 sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari atasan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

Keadilan organisasi dan komitmen organisasional ditemukan sangat berkorelasi, juga terungkap bahwa keadilan organisasi merupakan prediktor komitmen organisasional (Buluc & Gunes, 2014). Keadilan organisasi didefinisikan sebagai gambaran secara umum tentang persepsi atau pemikiran tentang keadilan yang berlaku di tempat mereka bekerja (Suryani et al., 2019). Keadilan organisasi merupakan sejauh mana anggota organisasi merasakan tentang keseluruhan prosedur organisasi, aturan, dan kebijakan yang terhubung ke pekerjaan mereka (Saldanha et al., 2019).

Hasil penelitian (Bisri, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian serupa diperoleh (S. A. M & Sabaghan, 2010), serta penelitian yang dilakukan oleh (Karim & Rehman, 2012), bahwa terdapat pengaruh kuat antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi yang dirasakan. Karyawan yang tidak memiliki komitmen pada pekerjaan cenderung akan mencari alasan untuk tidak masuk kerja. (Safitri, 2014) mengungkapkan dalam mencapai tujuan bersama dan individu, organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi dari para karyawannya, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi (Herdiyanti et al., 2022).

Menurut Altaira (2008) mengatakan bahwa komunikasi yang baik dan berkualitas dapat membantu meningkatkan hubungan serta mampu mengatasi permasalahan, sedangkan komunikasi yang buruk akan mengganggu hubungan tersebut dan cenderung mengarah pada konflik yang berkelanjutan. Kualitas komunikasi merupakan suatu derajat baik buruknya interaksi sosial, kontak sosial antara kedua belah pihak, baik pihak pengirim maupun penerima dan kemampuan

dalam memelihara informasi yang telah dipertukarkan (Laswell & Laswell, 1987). Kualitas yang baik dari komunikasi, menyebabkan keberhasilan dalam sebuah interaksi dan dinyatakan sebagai kualitas yang efektif, sedangkan kualitas yang buruk menandakan ketidakefektifan dalam komunikasi. Oleh karena itu karyawan harus diberi informasi secara teratur mengenai prosedur yang ada dan teknik pelaksanaannya. Komunikasi juga dapat meningkatkan komitmen organisasional di dalam organisasi.

Oleh sebab pentingnya komitmen organisasi yang harus dibangun dalam suatu organisasi, maka penelitian ini mencoba mengkaji bagaimana model peningkatan komitmen organisasi pada STIE Mah-Eisa Manokwari melalui keadilan organisasi dan komunikasi.

Penelitian ini menawarkan pendekatan baru dalam memahami bagaimana keadilan organisasi dan komunikasi dapat saling berinteraksi untuk meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan pendidikan tinggi. Dengan fokus pada STIE Mah-Eisa Manokwari, penelitian ini berupaya mengisi kekurangan dalam literatur yang mengkaji hubungan antara keadilan organisasi dan komunikasi dalam konteks institusi pendidikan, serta memberikan model yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan komitmen pegawai.

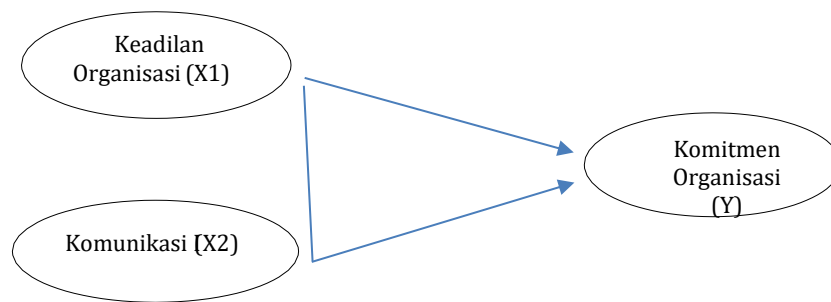
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasi di STIE Mah-Eisa Manokwari. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan model peningkatan komitmen organisasi yang dapat digunakan oleh manajemen institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Manfaat dari Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi manajemen STIE Mah-Eisa Manokwari untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui keadilan dan komunikasi yang efektif, menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menciptakan lingkungan yang lebih adil dan komunikatif bagi pegawai dan mahasiswa.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE Mah-Eisa sebanyak 39 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga berjumlah 39 responden. Pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan.

kerangka konseptual dan hipotesis

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	B Std.Error	Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	4,968	1,544		3,218	0,003
	Keadilan Organisasi	0,280	0,115	0,388	2,442	0,020
	Komunikasi	0,244	0,076	0,508	3,194	0,003

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = 4,968 + 0,280X1 + 0,244X2 + e$. Interpretasi dari koefisien regresi : a = 4,968 secara statistik menunjukkan nilai constant sebesar 4,968, artinya jika variabel keadilan organisasi (X1) dan komunikasi (X2) tidak mengalami perubahan maka komitmen organisasional akan sebesar konstan 4,968.

$b1 = 0,280$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel keadilan organisasi (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 0,280, artinya setiap terjadi kenaikan keadilan organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen organisasional sebesar 0,280 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan tidak mengalami perubahan.

$b2 = 0,244$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel komunikasi (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 0,244, artinya setiap terjadi kenaikan komunikasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya komitmen organisasional sebesar 0,244 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan tidak mengalami perubahan.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error estimator	
1	.862 ^a	.742	.728	2.407	

Berdasarkan tabel 2 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R

Square sebesar 0,742. Hal ini berarti 74,2% variasi variabel komitmen organisasional (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu keadilan organisasi (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan sisanya 25,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,442$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,028$ dan nilai signifikansi

$= 0,020$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi $<$ nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, hipotesis bahwa keadilan organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y) diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oceani & Sriathi, 2015; Permana, 2021), dan (Suliman & Kathairi, 2013) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,194$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,028$ dan nilai signifikansi $= 0,003$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi $<$ nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi, hipotesis bahwa komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y) diterima.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel keadilan organisasi dan komunikasi terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 51,843$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,26$ dan nilai signifikansi $= 0,000$ dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi $<$ nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian hipotesis bahwa keadilan organisasi (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik keadilan organisasi dan komunikasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada STIE Mah-Eisa Manokwari. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fajar & Rohendi, 2017; Saputra & Wibawa, 2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Aspek keadilan organisasional menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi, karena apabila keadilan tersebut tidak ada, maka dapat menyebabkan turunnya komitmen, terjadinya kejahatan di lingkungan kerja, dan adanya keinginan untuk melakukan protes (Skitka & Bravo, 2005). Hasil penelitian menyatakan bahwa keadilan organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen

organisasional (Pareke & Suryana, 2009; Jawad, Raja, Abraiz, & Tabassum, 2012; Yazicioglu & Topaloglu, 2009).

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini: 1) Keadilan organisasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, 2) Keadilan organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada STIE Mah-Eisa. Saran bagi Pimpinan STIE Mah-Eisa Manokwari agar senantiasa bersikap adil kepada karyawan dan meningkatkan komunikasi efektif dengan karyawan, baik komunikasi antar karyawan maupun komunikasi dengan pimpinan. Pimpinan hendaknya selalu bersikap adil dalam memimpin bawahan, hendaknya membuat kebijakan gaji yang sesuai dengan tugas dan beban kerja karyawannya.

BIBLIOGRAFI

- Altaira, E., & Nashori, H. F. (2008). Hubungan antara kualitas komunikasi dengan kepuasan dalam perkawinan pada istri. *Naskah Publikasi. UII. Yogyakarta. Diakses, 1.*
- Atmojo, M. (2012). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. *International Research Journal of Business Studies, 5(2)*, 113–128.
- Bisri, D. S. N. S. R. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Klaten. *Indonesian Economics Business and Management Research, 1(1)*, 84–89.
- Buluc, B., & Gunes, M. (2014). Relationship between organizational justice and organizational commitment in primary schools. *The Anthropologist, 18(1)*, 145–152.
- Carlis, Y. (2011). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kabupaten Aceh Tamiang. *Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.*
- Fajar, C. M., & Rohendi, A. (2017). Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Pegawai Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 1(1)*, 53–65.
- Herdiyanti, H., Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, S., & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan: Literature Review. *Jurnal Mirai Management, 7(2)*, 523–530.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly, 3(4)*, 92.
- Koro, B., Hermawan, A., & Hardhienata, S. (2024). Optimization of strengthening organizational culture through the development of management knowledge, pedagogical competence, work ethics, organizational commitment and work

- motivation. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 5(3), 257–271.
- Oceani, N. M. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dibagian Housekeeping Pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta*. Udayana University.
- Permana, D. H. W. (2021). Studi Keadilan Keorganisasian Sebagai Prediktor Dari Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 16–30.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan*. Udayana University.
- Steyrer, J., Schiffinger, M., & Lang, R. (2018). Organizational commitment—A missing link between leadership behavior and organizational performance? *Scandinavian Journal of Management*, 24(4), 364–374.
- Suryani, N. K., Se, S. I., Laksemini, K. D. I. S., Se, M. M., & Mateus Ximenes, S. E. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra.
- Sutanto, E. M. (1999). The relationship between employee commitment and job performance. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 47–55.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.

Copyright holder:

Yunus Tekad Kurniadi Ruslak Hammar, Mattalatta, Ansasr, Kurniawaty (2025)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

