

Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Riski M. Lamato

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

Email: riski.lamato46@gmail.com

Abstract : *Organizational commitment is one of the key factors in determining the long-term success of an organization. This study aims to analyze the influence of organizational justice and work ethic on organizational commitment among employees of PT Hadji Kalla Toyota Alauddin Makassar Branch. The method used in this study is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires from 53 respondents and processed using SPSS version 21. The results of the validity and reliability tests indicate that all instruments used are valid and reliable. The regression test shows that the work ethic variable has a positive and significant effect on organizational commitment, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.478. Meanwhile, the organizational justice variable does not have a significant effect on organizational commitment, with a significance value of $0.101 > 0.05$. Simultaneously, both variables have a significant effect on organizational commitment, with an F-count value of $20.369 > F\text{-table } 3.170$ and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.449 indicates that 44.9% of the variation in organizational commitment can be explained by the two independent variables. This study concludes that work ethic is a dominant factor in increasing employee commitment, while organizational justice needs to be strengthened to make a significant contribution to employee loyalty. The practical implications of these findings encourage organizations to build a work culture that supports positive values and pays attention to perceptions of fairness in human resource management.*

Keywords: *Organizational Justice, Work Ethic, and Organizational Commitment*

Abstrak : *Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 53 responden dan diolah menggunakan SPSS versi 21. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Uji regresi menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,478. Sementara itu, variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi $0,101 > 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai F-hitung $20,369 > F\text{-tabel } 3,170$ dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa 44,9% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan komitmen karyawan, sedangkan keadilan organisasi perlu diperkuat agar dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini mendorong organisasi untuk membangun budaya kerja yang mendukung nilai-nilai positif dan memperhatikan persepsi keadilan dalam pengelolaan sumber daya*

manusia.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Etos kerja dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era kompetitif dan dinamis seperti saat ini, keberlangsungan dan kesuksesan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu indikator penting dari kualitas tersebut adalah komitmen organisasi, yaitu sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, kesediaan untuk berkontribusi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, menurunkan turnover, serta mendorong produktivitas dan kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah keadilan organisasi. Keadilan organisasi mencakup persepsi karyawan terhadap keadilan dalam prosedur, distribusi sumber daya, dan interaksi interpersonal dalam lingkungan kerja (Colquitt, 2001). Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Greenberg, 2004). Sebaliknya, ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan, stres, bahkan intensi keluar dari organisasi. Selain itu, etos kerja juga menjadi elemen penting yang membentuk komitmen seseorang terhadap organisasi. Etos kerja mencerminkan nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan semangat kerja tinggi. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi umumnya lebih antusias dalam menjalankan tugasnya, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, dan menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan organisasi (Nasution & Rafiki, 2022). Etos kerja yang kuat dapat menjadi landasan bagi pembentukan komitmen yang kokoh terhadap organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dan dinamika perubahan.

Kalla Toyota (PT. Hadji Kalla) merupakan salah satu dari *founder dealer* Toyota di Indonesia yang telah berdiri sejak 1969. Kalla Toyota tumbuh dengan komitmen nyata menjadi *main dealer* Toyota yang terus memberikan prestasi membanggakan, salah satunya sebagai Pemimpin Pasar Otomotif di seluruh area penjualan Kalla Toyota dengan *Market Share* rata-rata per tahun mencapai >35%. Kalla Toyota juga memiliki jaringan terluas dengan *dealers* yang tersebar di 4 Provinsi di Sulawesi diantaranya Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara dan tersebar di 28 Outlet di berbagai kota dan kabupaten. Kalla Group sebagai salah satu perusahaan keluarga yang tertua di Indonesia, telah berusia 66 tahun pada tahun 2018, memiliki budaya organisasi yang telah dibangun dengan berdasarkan nilai-nilai luhur (*core value*) yang menjadi dasar kehidupan dan kebijaksanaan perusahaan, menjadi pendorong sekaligus pengendali. Nilai-nilai yang dimaksud ialah, nilai agama, nilai budaya, nilai sosial kemasyarakatan, aturan dan hukum, penghargaan kepada karyawan dan kerja keras serta pengembangan usaha yang berkelanjutan. Jusuf Kalla menjelaskan bahwa sebagai perusahaan keluarga, PT Hadji Kalla dibangun dengan tujuan agar seluas-luasnya melayani masyarakat, memajukan daerah dan bangsa serta memberi kemajuan bagi pemilik dan karyawan.

Seperti yang telah diutarakan di atas, PT. Hadji Kalla Toyota adalah perusahaan yang memiliki budaya organisasi, maka dari itu keadilan organisasi adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan atau anggota organisasi mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, adil dan setara sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan di tempat kerja dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti etos kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dalam hubungan organisasi, Keadilan organisasi terdapat penekanan kepada keputusan manajer, persamaan yang dirasakan, efek keadilan itu sendiri dan hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya serta menggambarkan persepsi individu mengenai keadilan di tempat kerja. Keadilan organisasi berpusat pada dampak dari pengambilan keputusan manajerial, persepsi kualitas, efek keadilan, hubungan antara faktor individu dan situasional serta menjelaskan persepsi keadilan individu dalam organisasi. (Greenberg dan Baron, 2013) dalam (Supriatna, 2013).

Demi kemajuan dan kelancaran organisasi di dalam perusahaan. Etos kerja juga adalah salah satu cara mengetahui seberapa tingginya semangat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Tidak hanya untuk mencapai target kerjanya sendiri, tetapi juga target tim atau organisasi. Tinggi rendahnya etos kerjanya karyawan menjadi penilaian tersendiri bagi atasan. Menurut (K.H Toto Tasmara, 2014) dalam (Sari & Nugraheni, 2019), Etos Kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta

caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Dengan demikian kepercayaan diri sangat di butuhkan dalam etos kerja menurut K.H Toto Tasmara agar mengetahui perkiraan apa yang akan terjadi kedepannya sebeulm bertindak terhadap orang lain. Menurut (Gregory, 2013) sejarah telah menjadi bukti bahwa negara yang dewasa ini menjadi negara yang maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya diawali dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Sehingga tidak bisa diabaikan etos kerja merupakan bagian yang harus menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam organisasi perlu adanya komitmen agar visi dan misi dalam organisasi tercapai serta mencapai target organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut (Greenberg & Baron, 2013:160) Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Maka menurut Greenberg & Baron dalam berkomitmen di dalam organisasi harus mempunyai kesetiaan terhadap organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut (McShane & Von Glinow, 2018:119) dalam (Susita, 2013) Komitmen organisasi adalah pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Dengan Latar belakang di atas, ditemukan bahwa Fenomena yang terjadi pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin, yaitu berkaitan dengan keadilan organisasi. Terdapat beberapa dari karyawan yang merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, salah satunya pengambilan keputusan untuk biaya asuransi kesehatan yang diambil dari hasil gaji karyawan serta biaya yang di keluarkan juga berbeda-beda tiap karyawan. Hal ini juga berdampak kepada etos kerja dan komitmen organisasi menurun, dikarenakan beberapa dari karyawan merasa diperlakukan tidak adil dalam mengambil keputusan mengingat sebagian gaji karyawan belum mencapai angka gaji UMR.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian oleh Putri dan Gunawan (2021) menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan sektor publik. Sementara itu, studi oleh Sari dan Nugroho (2022) juga menemukan bahwa etos kerja berperan sebagai prediktor penting dalam membangun komitmen organisasi pada karyawan perusahaan manufaktur. Namun demikian, masih terdapat celah penelitian dalam mengkaji secara simultan pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasi, khususnya pada sektor atau wilayah tertentu yang belum banyak diteliti. Selain itu, konteks budaya kerja lokal dan kondisi organisasi yang berbeda juga berpotensi memberikan hasil yang variatif. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lanjutan guna memperkuat bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja terhadap komitmen organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Keadilan Organisasi

Menurut (Daromes, 2015), keadilan organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami atau rasakan dalam organisasi tersebut, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Sedangkan Menurut (Robbin & Judge, 2015), keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan di 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.

Etos Kerja

Menurut (Toto Tasmara, 2013) Etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sedangkan menurut (Tanjung, 2013), menggambarkan pengertian etos kerja sebagai jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya dalam bekerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut (Hellriegel dan Slocum, 2014) komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mempunyai identitas yang sama dengan organisasi. Sedangkan menurut (Colquitt et al, 2019) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan dari karyawan untuk menjadi bagian dan anggota di suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif dengan metode survey. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan yaitu dengan metode sampel jenuh, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga menggunakan penelitian konklusif yang bersifat saling menyebabkan antar hubungan variabel yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Haji Kalla cabang Alauddin berjumlah 53 orang yang berasal dari level manajer, supervisor, staf front office dan back office dan staf lapangan atau teknisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN*Uji Validitas*

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Untuk uji validitas terhadap kuesioner dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) dan outputnya bernama corrected item correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment = 0,30, yaitu dengan menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) sehingga didapat nilai r -tabel dua sisi sebesar.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
Keadilan Organisasi X1				
X11	0.843	0	0.30	Valid
X12	0.867	0	0.30	Valid
X13	0.934	0	0.30	Valid
Etos Kerja X2				
X11	0.874	0	0.30	Valid
X12	0.936	0	0.30	Valid
X13	0.899	0	0.30	Valid
Komitmen Organisasi Y				
X11	0.851	0	0.30	Valid
X12	0.821	0	0.30	Valid
X13	0.716	0	0.30	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator variabel berada pada kategori yang Valid, sesuai dengan kriteria pengujian validitas.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas $>$ nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Keadilan Organisasi (X1)	0,928	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,943	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,854	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi memiliki nilai Cronbach's alpha $0.928 > 0.60$, variabel Etos Kerja memiliki nilai cronbach's alpha $0.943 > 0.60$ dan variabel komitmen Organisasi memiliki nilai cronbach's alpha $0.854 > 0.60$. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ke 3 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan memenuhi standar realibilitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji One-Sample Kolmogorov Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik One-Sample Kolmogorov kriteria yang digunakan adalah apabila Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat alpha yang ditetapkan (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.0630189
	Std. Deviation	.35905745
	Absolute	.146
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.207

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikan One Sample Kolmogorov sebesar $0.207 > 0.05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolineritas). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolineritas yaitu dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana bahwa bila $VIF < 10$ atau nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolineritas. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pengujian Multikolineritas pada penelitian ini dapat dijelaskan padat tabel dibawah yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keadilan Organisasi	1.000	1.000
	Etos Kerja	1.000	1.000

1. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil tabel diatas, untuk variabel keadilan organisasi dan etos kerja memiliki nilai tolerance $1,000 > 0,10$ dan nilai VIF $1,000 < 10,00$ Maka dapat di simpulkan bahwa model regres ilinear tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokadesitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *varian* residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Akibat dari adanya heteroskedastisitas pada hasil regresi, adalah *varian* tidak lagi minimum, pengujian dari koefisien regresi menjadi kurang kuat, koefisien penaksir menjadi bias dan kesimpulan yang diambil menjadi salah.

Tabel 5 Hasil Uji Heterokadesitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.464	.254	1.828	.074
	Keadilan Organisasi	.004	.051	.069	.945
	Etos Kerja	-.037	.044	-.844	.402

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil output spss 21 tabel diatas menunjukkan variabel komitmen efektif memiliki nilai sig $0,560 > 0,05$, untuk variabel komitmen normative memiliki nilai sig $0,066 > 0,05$, dan variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai sig $0,094 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heterokedastisitas, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi ganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Komitmen Organisasi (Y), sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu Keadilan Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2).

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.568	.452	
	Keadilan Organisasi	.151	.090	.176
	Etos Kerja	.478	.078	.647

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,568 + 0,151 + 0,578$$

Model persamaan persamaan regresi Standardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- 1) Konstanta 1,568 berarti bahwa Kinerja pegawai akan tetap konstan sebesar 1,568 jika tidak ada pengaruh dari variable Keadilan Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2),
- 2) Koefisien regresi X1 sebesar 0,151 memberikan arti bahwa Keadilan organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Keadilan organisasi, maka terjadi peningkatan pada Komitmen Organisasi.
- 3) Koefisien regresi X2 sebesar 0,478 memberikan arti bahwa etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Etos Kerja maka akan terjadi peningkatan pada Komitmen Organisasi.

Hasil Uji – T (Parsial)

Uji t-statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t- statistik mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika (Kristanto, 2015) nilai signifikansi t (p-value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016)

- 1) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 7 Hasil Uji – T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.568	.452		3.465	.001
1 Keadilan Organisasi	.151	.090	.176	1.672	.101
Etos Kerja	.478	.078	.647	6.161	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi (X1) nilai $T_{\text{hitung}} = 1,672$ dan nilai $T_{\text{tabel}} = 2,008$, maka nilai $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,101 > 0,05$ yang artinya variabel Keadilan organisasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Untuk variabel Etos Kerja (X2) menunjukkan T_{hitung} sebesar 6.161 sementara itu nilai $T_{\text{tabel}} = 2,008$, maka $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hasil Uji – F (Simultan)

Uji model dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah model yang disusun peneliti dapat diterima dan dilanjutkan ke analisis data selanjutnya. Data pengambilan keputusan dalam uji model ini yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 3,170$ yang diperoleh dari rumus FINV pada excel, maka model tersebut diterima. Berikut Tabel hasil Uji F di bawah ini :

Tabel 8 Hasil Uji – F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.704	2	3.352	20.369	.000 ^b
Residual	8.228	50	.165		
Total	14.932	52			

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Pernyataan Hipotesis Ketiga yaitu Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang

Alauddin Kota Makassar .Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian model diperoleh nilai F -hitung (20,369) > F -tabel (3,170), sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F -hitung > F -tabel yang berarti Keadilan Organisasi dan Etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.670 ^a	.449	.427

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,670 yang berarti ada hubungan sebesar 0,670 antara variabel independen terhadap dependen. Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara independen terhadap dependen mempunyai hubungan kuat. Untuk itu persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel R square menunjukkan nilai sebesar 0,449 atau 44,90% artinya variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 55.10% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Keadilan Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t) yang dilakukan, diperoleh nilai t -hitung sebesar 1,672, sedangkan t -tabel sebesar 2,008, serta nilai signifikansi sebesar 0,101 (lebih besar dari $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dalam penelitian ini. Meskipun arah koefisien regresi positif (0,151), besarnya pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan hubungan yang signifikan. Secara konseptual, keadilan organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana perlakuan yang diterima di tempat kerja bersifat adil dan setara, baik dari sisi distribusi (distributive justice), prosedur (procedural justice), maupun interaksi (interactional justice) (Colquitt, 2001). Keadilan yang dirasakan karyawan seharusnya dapat mendorong keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997). Namun, dalam konteks penelitian ini, persepsi keadilan belum cukup kuat untuk membentuk komitmen organisasi yang signifikan, kemungkinan karena faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau reward system yang belum optimal.

Temuan ini berbeda dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Misalnya: Putri dan Gunawan (2021) menemukan bahwa keadilan organisasi secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai dinas pemerintah di Indonesia. Kemudian Febrianti dan Wahyuni (2022) dalam penelitiannya pada karyawan sektor swasta menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan distributif berperan penting dalam memperkuat loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Demikian juga Darmawan dan Prasetya (2020) juga mengungkapkan bahwa keadilan organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen afektif karyawan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor kontekstual, antara lain: Kondisi organisasi tempat penelitian: Bisa jadi keadilan organisasi dirasakan sudah baik secara umum, namun belum berdampak besar terhadap dimensi komitmen tertentu (misalnya afektif atau berkelanjutan). Preferensi personal karyawan: Sebagian karyawan mungkin lebih mempertimbangkan faktor motivasi intrinsik atau lingkungan kerja ketimbang

keadilan organisasi dalam menentukan loyalitasnya dan pengaruh variabel lain: Dalam model ini, Etos Kerja terbukti dominan dan signifikan. Mungkin saja efek keadilan organisasi "tereduksi" karena kontribusi besar dari variabel tersebut.

Dengan demikian, meskipun secara teori keadilan organisasi memiliki peran penting, dalam konteks empiris penelitian ini, pengaruhnya terhadap komitmen organisasi tidak signifikan secara statistik. Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu tidak hanya fokus pada aspek keadilan, tetapi juga memperkuat dimensi-dimensi lain yang secara langsung memengaruhi loyalitas karyawan, seperti nilai-nilai etos kerja, kepemimpinan yang suportif, serta penghargaan yang sesuai.

Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,161, lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,008, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,478, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Etos Kerja akan diikuti peningkatan sebesar 0,478 satuan pada variabel Komitmen Organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini merupakan kontribusi yang cukup kuat secara statistik dalam membentuk loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Secara teoritis, etos kerja mencerminkan seperangkat nilai dan sikap yang mendorong seseorang untuk bekerja secara giat, jujur, bertanggung jawab, dan disiplin. Etos kerja tinggi cenderung melahirkan karyawan yang berdedikasi dan memiliki loyalitas terhadap tujuan dan visi organisasi (Robbins & Judge, 2017). Nilai-nilai tersebut mendorong terbentuknya komitmen afektif, yakni keterikatan emosional dan identifikasi terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa etos kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi: Nasution dan Rafiki (2022) menemukan bahwa etos kerja Islami berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi pada sektor pemerintahan di Indonesia, Sari dan Nugroho (2022) dalam studi mereka pada karyawan pabrik tekstil juga mengungkapkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, terutama pada dimensi komitmen afektif dan berkelanjutan serta Kurniawan dan Fitriani (2020) menyimpulkan bahwa individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung tidak mudah meninggalkan organisasi dan lebih siap menghadapi tekanan kerja. Temuan ini juga menegaskan bahwa membangun budaya kerja yang mendukung nilai-nilai positif, seperti tanggung jawab, kerja keras, dan integritas, menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Bahkan ketika variabel keadilan organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan, etos kerja tetap menjadi prediktor kuat terhadap komitmen.

Dengan demikian, organisasi perlu memberi perhatian serius terhadap penguatan etos kerja melalui pelatihan nilai-nilai kerja, pembentukan budaya organisasi yang positif, serta reward system yang mendorong perilaku kerja produktif. Investasi pada pembentukan etos kerja karyawan terbukti bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat komitmen kolektif terhadap tujuan organisasi.

Keadilan Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2) Berpengaruh Secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil Analisis uji-f untuk variabel Keadilan Organisasi dan Etos Kerja dengan nilai F-hitungnya sebesar 20,369 sementara itu nilai F-tabel sebesar 3.170 maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ Keadilan Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar. Hal ini sejalan dengan pendapat Yunus Mustaqim, (2016) bahwa Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja yang dimiliki pekerja yang berfungsi untuk meningkatkan rasa keinginan tetap bekerja di dalam Organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos kerja secara parsial dan simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu : Pada Hipotesis pertama telah dibuktikan

berdasarkan dari hasil Uji-T (Parsial) yang mendapatkan hasil bahwa Keadilan organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan secara parsial terhadap Komitmen organisasi, pada Hipotesis kedua telah dibuktikan berdasarkan hasil Uji-T (Parsial) mendapatkan hasil bahwa Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi, pada hipotesis ketiga telah dibuktikan berdasarkan dengan pengujian secara simultan (uji-F) bahwa variabel independen, yaitu Keadilan Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Daftar Pustaka

- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
- Febrianti, A. D., & Wahyuni, S. (2022). Organizational Justice and Its Impact on Employee Commitment in Private Sector Organizations. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 130–140.
- Darmawan, R., & Prasetya, A. (2020). The Influence of Organizational Justice on Affective Commitment among Private Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 123–134.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.
- Gregory. (2013). *Peran Penting Etos Kerja* (Vol. 2, Issue 1).
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150.
- Henry Simamora. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 18–22.
- J. William Petty. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan (Jilid 2)*.
- Kalla Toyota. (2015). *Kalla Automotive*. Kalla Toyota. (Konsisten Menjadi Best Dan Integrated Automotive Dealer”. <https://www.kallatoyota.co.id/kalla-automotive/>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Kurniawan, H., & Fitriani, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 45–54.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2022). The Role of Work Ethic in Enhancing Organizational Commitment among Indonesian Employees. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 2268–2274.
- Noe, Hollenbeck, G. dan W. (2015). *Fundamental of human resource manajemen*. 6.
- Putri, D. A., & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perhubungan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–55.
- Rejeki. (2015). Management A Keadilan, Pengaruh Pada, Organisasi Dengan, Organisasi Kerja, Kepuasan Variabel, Sebagai Analisis Journal. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Robbin, & Judge, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Perilaku Organisasi*, 8(1), 249.
- Sancaya, I. Nengah; GAMA, Gede; Rismawan, P. A. E. P. A. E. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) tirta mahottama kabupaten klungkung. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2.2, 274–286.
- Sari, W. P., & Nugroho, S. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Tekstil. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(3), 120–132.
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 8(4), 106–118.
- Sofyandi. (2019a). fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. In *Definisi dan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 6, Issue 1, pp. 112–120).
- Sofyandi. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Jakarta*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B. In *Buku Metode Penelitian*

Kuantitatif, Kualitatif dan R&B.

- Sulistyo Wahono Badan Kesejahteraan Bangsa dan Politik Jepara, D., Tengah Yunus Mustaqim Yayasan Al-Madina Demak, J., & Tengah, J. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 269–283.
- Supriatna, U. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. In *Pengaruh Keadilan Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan* (Vol. 1, Issue 1).
- Susita, D. (2013). *Pengaruh Sikap Kewirausahaan , Kepribadian , Kepuasan Kerja , dan Komitmen terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kementerian Perindustrian*. *Isqae*, 399–405.