

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Icherry Selular Indonesia

i-Cherry adalah sebuah perusahaan elektronik asal Indonesia perusahaan ini didirikan pada tahun 2011 dan berbasis di Kota Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam elektronik seperti handphone dan laptop

Handphone i-Cherry memiliki produk handphone diantaranya feature phone dan juga smartphone yang telah berbasis Adroid

Laptop i-Cherry juga memiliki produk berupa laptop, i-Cherry memiliki produk laptop yang diantaranya berbasis windows dan juga chromebook



Gambar 4.1
PT. i-Cherry Selular Indonesia

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian 52 menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi

(Y), 12 pernyataan untuk variabel keadilan prosedural (X1), 8 pernyataan untuk variabel keadilan distributif (X2).

4.1.3 Identitas Responden

Dari kuesioner yang sudah di isi responden, maka di dapat data responden sebagai berikut.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	37.5	37.5	37.5
	Perempuan	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang (37.5%) sedangkan berjenis kelamin perempuan, sebanyak 25 orang (62.5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-30 tahun	25	62.5	62.5	62.5
	31-35 tahun	8	20.0	20.0	82.5
	36-40 tahun	5	12.5	12.5	95.0
	>40 tahun	2	5.0	5.0	100.0

	Total	40	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dari 40 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 22-30 tahun sebanyak 25 orang (62.5%) sedangkan berusia 31-35 tahun sebanyak 8 orang (20.0%) sedangkan berusia 36-40 tahun sebanyak 5 orang (12.5%) dan berusia >40 tahun sebanyak 2 orang (5.0). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan tingkat usia 22-30 tahun

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	82.5	82.5	82.5
	D3	2	5.0	5.0	87.5
	S1	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pekerjaan dari 40 responden, mayoritas responden dalam penelitian ini pendidikan terakhir SMA sebanyak 33 orang (82.5%) sedangkan pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang (5.0%) dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 5 orang (12.5%)

4.1.4 Statistik Deskriptif

1. Tabulasi Frekuensi Variabel

Berdasarkan pengujian statistik frekuensi yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tabulasi Frekuensi Keadilan Prosedural (X1)

Butir Pernyataan	Skor JawabanResponden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Acuan utama dalam mengambil keputusan adalah aturan yang berlaku di perusahaan	10	2.5%	24	60%	5	12.5%	1	2.5%	-	0%
Perusahaan menerapkan peraturan secara konsisten	19	47.5%	18	45.0%	3	7.5%	-	0%	-	0%
Saya merasa dalam proses pengambilan keputusan bebas dari bias	16	40%	23	57.5%	1	2.5%	-	0%	-	0%
Pengambilan keputusan di perusahaan tempat saya bekerja bersedia mengubah keputusan yang salah	10	25.0%	28	70.0%	2	5.0%	-	0%	-	0%
Saya merasa setiap keputusan yang diambil adalah berasal dari informasi yang akurat	16	40%	21	52.5%	3	7.5%	-	0%	-	0%
Diperusahaan ini, mengumpulkan data yang akurat dilakukan lebih dahulu sebelum mengambil keputusan	10	25%	29	75.5%	1	2.5%	-	0%	-	0%
Penilaian kerja yang dilakukan perusahaan sudah cukup adil	12	30.0%	28	70.0%	-	0%	-	0%	-	0%
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan masih belum sesuai dengan kemampuan masing-masing	10	25%	23	57.5%	7	17.5%	-	0%	-	0%
Kesejahteraan bersama adalah tujuan utama dalam pengambilan keputusan di	15	37.5%	25	62.5%	-	0%	-	0%	-	0%

perusahaan ini										
Dalam mengambil keputusan didasari oleh pertimbangan usulan yang telah diberikan dari unsur/unit di perusahaan	10	25%	24	60%	5	12.5%	1	2.5%	-	0%
Saya merasa bahwa proses pengambilan keputusan telah sesuai dengan etika standard an moral	9	22.5%	28	70.5%	3	7.5%	-	0%	-	0%
Eika dan moral dijunjung lebih tinggi dari pada ambisi pribadi di perusahaan ini	10	25%	28	70%	2	5%	-	0%	-	0%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Acuan utama dalam mengambil keputusan adalah aturan yang berlaku di perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 24 orang (60.0%) menjawab setuju.
2. “Perusahaan menerapkan peraturan secara konsisten” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 19 orang (4.5%) menjawab sangat setuju. Aturan perusahaan yang diberikan karyawan sudah sesuai standar operasional prosedur
3. “Saya merasa dalam proses pengambilan keputusan bebas dari bias” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 23 orang (57.5%) menjawab setuju.
4. “Pengambilan keputusan di perusahaan tempat saya bekerja bersedia mengubah keputusan yang salah” untuk butir pernyataan diatas

mayoritas responden yaitu 28 orang (70.0%) menjawab setuju. Hal ini kadang atasan yang biasa merubah aturan atau tugas yang diberikan karyawan yang membuat karyawan merasa bingung dengan apa yang mau dikerjakannya

5. “Saya merasa setiap keputusan yang diambil adalah berasal dari informasi yang akurat” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 21 orang (52.5%) menjawab setuju.
6. “Diperusahaan ini, mengumpulkan data yang akurat dilakukan lebih dahulu sebelum mengambil keputusan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 29 orang (72.5%) menjawab setuju.
7. “Penilaian kerja yang dilakukan perusahaan sudah cukup adil” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 28 orang (70.0%) menjawab setuju. Hal ini sudah dirasakan karyawan langsung mengenai gaji, reward maupun uang lembur
8. “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan masih belum sesuai dengan kemampuan masing-masing” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 23 orang (57.5%) menjawab setuju. Masih banyak karyawan yang masih bingung dengan apa yang mau dikerjakan dan tugas yang diberikan masih belum paham
9. “Kesejahteraan bersama adalah tujuan utama dalam pengambilan keputusan di perusahaan ini” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 25 orang (62.5.0%) menjawab sangat setuju.
10. “Dalam mengambil keputusan didasari oleh pertimbangan usulan yang telah diberikan dari unsur/unit di perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 29 orang (72.5%) menjawab setuju.

11. “Saya merasa bahwa proses pengambilan keputusan telah sesuai dengan etika standard moral” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 28 orang (70.0%) menjawab setuju.

12. “Eika dan moral dijujung lebih tinggi dari pada ambisi pribadi di perusahaan ini” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 28 orang (70.0%) menjawab setuju.

Berdasarkan data di atas, tentang tabulasi frekuensi variabel keadilan prosedural, dimana secara keseluruhan mayoritas responden dalam penelitian ini menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat keadilan procedural sangat tinggi sehingga banyak mayoritas yang memilih setuju dari pada tidak setuju.

Tabel 4.5
Tabulasi Frekuensi Keadilan Distributif (X2)

Butir Pernyataan	Skor JawabanResponden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Jadwal kerja yang diberikan perusahaan semua sama dan tidak membedah-bedahkan	15	37.5%	19	47.5%	6	15%	-	0%	-	0%
Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna kedepannya	4	10.0%	15	37.5%	21	52.5%	-	0%	-	0%
Posisi yang diberikan perusahaan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya	23	57.5%	17	42.5%	-	0%	-	0%	-	0%
Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan apa yang saya kerjakan	14	35.0%	20	50.0%	6	15.0%	-	0%	-	0%
Saya memperoleh bonus yang telah dijanjikan bila memenuhi target	4	10.0%	16	40%	20	50%	-	0%	-	0%

tertentu										
Kewajiban pekerjaan saya dalam perusahaan ini sesuai dengan hak yang saya terima	3	7.5%	14	35%	23	57.5%	-	0%	-	0%
Imbalan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan	7	17.5%	33	82.5%	-	0%	-	0%	-	0%
Fasilitas yang saya terima memadai	5	12.5%	16	40%	19	47.5%	-	0%	-	0%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Jadwal kerja yang diberikan perusahaan semua sama dan tidak membedah-bedahkan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 19 orang (47.5%) menjawab setuju.
2. “Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna kedepannya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 21 orang (52.2%) menjawab ragu-ragu. Masih belum merata jaminan sosial yang diberikan perusahaan
3. “Posisi yang diberikan perusahaan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 23 orang (57.5%) menjawab sangat setuju. 42.5% masih banyak karyawan yang belum sesuai dengan kemampuannya
4. “Saya merasa tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan apa yang saya kerjakan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 20 orang (50.0%) menjawab setuju.

5. “Saya memperoleh bonus yang telah dijanjikan bila memenuhi target tertentu” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 20 orang (50.0%) menjawab ragu-ragu. Hal ini dibuat agar karyawan lebih semangat dalam mencapai kinerja dengan baik
6. “Kewajiban pekerjaan saya dalam perusahaan ini sesuai dengan hak yang saya terima” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 23 orang (57.5%) menjawab ragu-ragu. Hal ini masih banyak lama yang belum naik gaji
7. “Imbalan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 33 orang (82.5%) menjawab setuju.
8. “Fasilitas yang saya terima memadai” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 19 orang (47.5%) menjawab ragu-ragu. Belum semuanya fasilitas yang diharapkan karyawan terpenuhi seperti kendaraan

Berdasarkan data di atas, tentang tabulasi frekuensi variabel keadilan distributif, dimana secara keseluruhan mayoritas responden dalam penelitian ini menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat keadilan distributif sangat tinggi sehingga banyak mayoritas yang memilih setuju dari pada tidak setuju.

Tabel 4.6
Tabulasi Frekuensi Komitmen Organisasi (Y)

Butir Pernyataan	Skor JawabanResponden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak	15	37.5%	21	52.5%	4	10.0%	-	0%	-	0%

mengulur-ulur waktu										
Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah	14	35%	20	50.0%	6	15.0%	-	0%	-	0%
Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja	17	42.5%	19	47.5%	4	10%	-	0%	-	0%
Saya memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh perkembangan diri saya	9	22.5%	30	75.0%	1	2.5%	-	0%	-	0%
Saya menerima penghargaan atau pujian karena telah melakukan pekerjaan dengan baik	4	10.0%	15	37.5%	21	52.5%	-	0%	-	0%
Perusahaan sering membuat pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan	15	37.5%	21	52.5%	4	10.0%	-	0%	-	0%
Saya menjalankan misi dan tujuan perusahaan yaitu produktivitas dan efektivitas sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan saya pada perusahaan	17	42.5%	19	47.5%	4	10.0%	-	0%	-	0%
Saya menunjukkan kemampuan yang terbaik ketika bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan saya pada perusahaan	2	5.0%	11	27.5%	11	27.5%	16	40.0%	-	0%
Saya memiliki rasa antusias yang tinggi ketika bekerja sebagai upaya untuk	20	50.0%	20	50.0%	-	0%	-	0%	-	0%

meningkatkan kinerja saya										
Saya sering membandingkan perusahaan saya dengan perusahaan lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan.	2	5.0%	11	27.5%	11	27.5%	16	40.0%	-	0%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. “Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur-ulur waktu” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 21 orang (52.5%) menjawab setuju.
2. “Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 20 orang (50.0%) menjawab setuju.
3. “Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 19 orang (47.5%) menjawab setuju.
4. “Saya memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh perkembangan diri saya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 30 orang (75.0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa banyak ilmu yang bisa saya dapatkan di perusahaan ini mulai dari pengalaman sampai keluarga
5. “Saya menerima penghargaan atau pujian karena telah melakukan pekerjaan dengan baik” untuk butir pernyataan diatas mayoritas

responden yaitu 21 orang (52.5%) menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan bagi yang dapat mencapai target kerjaan yang diberikan perusahaan

6. “Perusahaan sering membuat pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 21 orang (52.5%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat dibutuhkan oleh perusahaan
7. “Saya menjalankan misi dan tujuan perusahaan yaitu produktivitas dan efektivitas sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan saya pada perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 19 orang (47.5%) menjawab setuju.
8. “Saya menunjukkan kemampuan yang terbaik ketika bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan saya pada perusahaan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 16 orang (40.0%) menjawab tidak setuju. Sebab pekerjaan yang kita buat kadang atasan tidak senang dengan hasil yang kita buat.
9. “Saya memiliki rasa antusias yang tinggi ketika bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja saya” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 20 orang (50.0%) menjawab setuju.
10. “Saya sering membandingkan perusahaan saya dengan perusahaan lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan” untuk butir pernyataan diatas mayoritas responden yaitu 16 orang (40.0%) menjawab setuju. tidak semua perusahaan sama dengan perusahaan yang kita kerjakan yang

terpenting karyawan harus melakukan yang terbaik untuk menunjang kemajuan perusahaan.

Berdasarkan data di atas, tentang tabulasi frekuensi variabel komitmen organisasi, dimana secara keseluruhan mayoritas responden dalam penelitian ini menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi sangat tinggi sehingga banyak mayoritas yang memilih setuju dari pada tidak setuju.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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

H_0 : jika nilai sig > 0,05 data residual berdistribusi normal.

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

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

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

2. Uji Multikolonieritas

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

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

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

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolonieritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai *VIF* untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 0.1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua

variabel independen yang terdiri dari keadilan prosedural dan keadilan distributif tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

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

- a. Apabila $\text{sig. 2-tailed} < \alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila $\text{sig. 2-tailed} > \alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

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

4.1.6 Analisis Linear Berganda

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

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

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

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

Dari hasil anailsis regresi linear berganda yang diperoleh hasil bahwa variabel keadilan prosedural (X1) dan variabel keadilan distributif (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) secara linear. Berdasarkan data diatas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 19.687

Konstanta sebesar 19.687 menunjukkan bahwa apabila variabel keadilan prosedural dan keadilan distributif (0) maka nilai komitmen organisasi sebesar 19.687

2. Koefisien regresi (X₁) $\beta_1 = 0.089$

Koefisien regresi variabel harga (X₁) sebesar 0.089 menunjukkan bahwa apabila variabel keadilan prosedural ditingkatkan maka nilai komitmen organisasi akan bertambah sebesar 8.9%.

3. Koefisien regresi (X₂) $\beta_2 = 0,490$

Koefisien regresi variabel keadilan distributif (X₂) sebesar 0,490 menunjukkan bahwa apabila variabel keadilan distributif ditingkatkan maka nilai komitmen organisasi akan bertambah sebesar 49.0%.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (dalam Doni Marlius 2022) Uji statistik t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden, dengan $df = n - k$ ($40 - 3 = 37$) sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 2.026. Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada

pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima, dan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.11
Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (Uji t)

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

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

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

a. Uji t pada Variabel Keadilan Prosedural (X1)

Uji t terhadap keadilan prosedural (X1) didapatkan nilai thitung sebesar 0.586 dengan nilai signifikansi sebesar 0,561. Nilai thitung $> t_{tabel}$ ($0.586 < 0.561$) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,561 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel keadilan prosedural (X1) secara parsial tidak pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Icherry Selular Indonesia

b. Uji t pada Variabel Keadilan Distributif (X2)

Uji t terhadap keadilan distributif (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar 3.274 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai thitung $> t_{tabel}$ ($3.274 > 2.026$) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel keadilan distributif (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Icherry Selular Indonesia

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

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

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

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ana (dalam Fenny Krisna Marpaung 2021:60) uji F disebut juga dengan uji koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap pengaruh variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Cara melihat nilai ttabel dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

Fh : Tingkat signifikan

R² : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden, dengan F

$$= 8,416 / 3 = 1$$

$$= \frac{8,416}{8,416} = 1$$

$$= (1-1) = 0$$

$$= (40-2-1) = 37$$

Sehingga didapatkan nilai f_{tabel} sebesar 3.25

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F_h : Tingkat signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

H_1 diterima jika $F_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$

H_2 diterima dan H_a ditolak jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($8,416 > 3,25$) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari keadilan prosedural (X1) dan keadilan distributif (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada PT. Icherry Selular Indonesia

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

3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Menurut Ghozali kriteria pengujian Analisis Koefisien Determinasi Berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *R square* diatas 0,5 maka dapat dikatakan baik.
2. Jika nilai *R square* dibawah 0,5 maka dapat dikatakan kurang baik.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,276. Hal ini berarti 27.6% komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh variabel keadilan prosedural (X1) dan keadilan distributif (X2), sedangkan 72.4% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

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

4.2.1 Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi

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

Akan tetapi dari hasil frekuensi keadilan prosedural terdapat pernyataan pengambilan keputusan di perusahaan tempat saya bekerja bersedia mengubah keputusan yang salah” banyak menjawab setuju. Hal ini kadang atasan yang biasa merubah aturan atau tugas yang diberikan karyawan yang membuat karyawan merasa bingung dengan apa yang mau dikerjakannya

Sedangkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Karena dapat kita lihat data tabulasi sebelumnya menyatakan bahwa acuan utama dalam mengambil keputusan adalah aturan yang berlaku di perusahaan hal ini menunjukan bahwa mengambil keputusan sesuai standard operasional perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. Keadilan prosedural yaitu mengacu pada kewajaran proses dan prosedur organisasi yang digunakan

untuk menentukan sumber daya dan alokasi keputusan, yang mengarah pada persepsi karyawan tentang keadilan aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses penilaian orang tentang keadilan dari proses pembuatan alokasi hasil keputusan (Gibson, 2012).

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

4.2.2 Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi

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

Akan tetapi dari hasil frekuensi keadilan distributif terdapat pernyataan memperoleh bonus yang telah dijanjikan bila memenuhi target tertentu banyak menjawab setuju. Hal ini dibuat agar karyawan lebih semangat dalam mencapai kinerja dengan baik

Sedangkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Karena dapat kita lihat data tabulasi sebelumnya menyatakan bahwa imbalan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan

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

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasyari, 2021) yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dan teori dengan pendapat.

4.2.3 Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi

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

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Icherry Seluler Indonesia

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

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