

## HUBUNGAN ANTARA KEADILAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT X

**Dita Ary Rachmawati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: rachmawatidita@mhs.unesa.ac.id

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai non medis Rumah Sakit X yang berjumlah 69 pegawai yaitu sebanyak 30 pegawai menjadi subjek *tryout* dan 39 pegawai lainnya menjadi subjek penelitian. Analisis data yang digunakan berupa skala keadilan organisasi dan skala komitmen organisasi. Data hasil penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit X yang dibuktikan dengan nilai signifikansi yang muncul sebesar 0,000 dan nilai korelasi sebesar 0,867.

**Kata Kunci : komitmen organisasi, keadilan organisasi**

### Abstract

*The purpose of this research is to examine the relationship between organizational justice and organizational commitment of employees in Hospital X. This research used a quantitative research method. The subjects in this study are 69 non-medical employees in Hospital X, 30 employees become the subject of tryout and 39 employees become the subject of research. The data collection tools used are organizational justice and organizational commitment questionnaire. The data from this study was analyzed using the product moment correlation test with the help of SPSS 24.0 for Windows. The results of the analysis shows that there is a relationship between organizational justice and organizational commitment of Hospital X employees which the significance value is equal to 0,000 and the correlation value is 0.867.*

**Keywords: organizational justice, organizational commitment**

### PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan kesehatan didalamnya yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian (Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 983/1992 dalam Jayanti 2009). Saat memberi suatu pelayanan, maka pegawai rumah sakit perlu memberikan kualitas pelayanan jasa yang baik kepada masyarakat (Wardani & Effendi, 2013). Semua hal ini hanya bisa tercapai dengan adanya pegawai yang memadai dan mendukung keberhasilan tersebut. Pada daerah tempat tempat kita tinggal sekarang ini pasti terdapat beberapa rumah sakit, baik negeri maupun swasta. Sebagai contoh banyaknya jumlah rumah sakit di kota Surabaya menyebabkan adanya persaingan-persaingan yang mungkin sama dalam memberikan suatu

bentuk pelayanan dengan kualitas kalitas pelayanan yang bisa lebih baik dengan rumah sakit pesaing, sehingga calon pasien akan memilih rumah sakit dengan pemberian pelayanan yang dianggap jauh lebih baik. Hal tersebut mengakibatkan persaingan antara rumah sakit semakin kompetitif untuk mampu bertahan dalam persaingan.

Pegawai merupakan salah satu komponen utama dan terpenting dalam rumah sakit untuk memberikan layanan (Suharyono & Adisasmito, 2006). Pegawai adalah komponen penentu apakah rumah sakit tersebut dapat maju dan berkembang atau justru malah mengalami suatu kemunduran. Permasalahan yang sering terjadi pada rumah sakit adalah adanya sikap pegawai yang kurang menguntungkan bagi kemajuan organisasi rumah sakit (Rahayu, 2012). Disinilah adanya komitmen organisasi

pada pegawai sangat dibutuhkan untuk kelangsungan dan kemajuan rumah sakit. Robbin dan Judge (2013) menjelaskan bahwa kualitas pegawai yang berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi adalah mereka yang memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi pegawai sangat penting karena dengan adanya komitmen organisasi pada pegawai, maka pegawai tersebut akan menggerakkan seluruh tenaganya untuk kepentingan organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya (Mowday dalam Hanaysha, 2016). Tenaga pegawai yang berkomitmen rendah akan menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan untuk bersaing di era globalisasi saat ini. Menurut Mowday dalam Darmadi (2018), organisasi harus melakukan berbagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pegawai, karena (1) semakin tinggi komitmen pegawai maka akan semakin tinggi juga pegawai tersebut mengeluarkan usaha untuk bekerja, (2) semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin lama pegawai tersebut menginginkan untuk berada dalam organisasi dan semakin tinggi produktivitasnya serta tingkat keluar masuk pegawai semakin rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut maka seharusnya perusahaan-perusahaan harus mampu membina pegawainya agar memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang dapat menentukan keberhasilan atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan (Kltsun, 2016). Menurut Meyer & Allen (1997), komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang didalamnya terdapat karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk ingin melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Pegawai yang menjunjung tinggi komitmen organisasi, maka pegawai tersebut juga pasti akan sangat menghargai bagaimana kinerjanya selama ini (Nydia, 2012). Hal tersebut sesuai dengan yang disebutkan oleh Robbins dalam Susilowati (2014) bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi, bersedia semaksimal mungkin untuk organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasinya.

Rumah Sakit X adalah unit pelayanan teknis yang bergerak dibidang kesehatan pelayanan masyarakat. Rumah Sakit X ini merupakan Rumah Sakit yang berada di bawah Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Awalnya rumah sakit ini didirikan untuk melayani kesehatan spesialis mata, namun saat ini pelayanan yang diberikan beraneka ragam yaitu kegiatan medis teknik,

kegiatan manajemen dan kegiatan tambahan (Profil Rumah Sakit, 2017).

Pegawai dikatakan memiliki komitmen organisasi apabila mereka memiliki ciri-ciri yaitu selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, mencari informasi tentang organisasi, berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi, menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya, dan tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik (Kaswan, 2012). Hasil studi awal yang dilakukan berdasarkan observasi dan wawancara terhadap pegawai SDM serta pegawai yang bersangkutan, didapatkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang datang sebelum jam masuk kantor ditentukan, dan mereka akan melakukan absensi dahulu pada mesin *finger print*, namun pegawai tersebut keluar kantor lgi untuk menunggu rekannya datang dan menunggu jam dimana pegawai lainnya telah banyak yang datang. Saat mengerjakan pekerjaan beberapa pegawai juga cenderung mengerjakan pekerjaan dengan santai dan bercanda gurau dengan rekannya, sehingga dapat menyebabkan pekerjaan terbengkalai dan tidak selesai tepat waktu. Penurunan komitmen organisasi juga tampak pada data absensi bulai Maret hingga Mei 2018, tercatat hampir 80% pegawai datang terlambat masuk serta pulang terlalu cepat dari jam yang telah ditentukan sehingga mendapatkan pemotongan gaji.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu ciri pribadi pekerjaan, ciri pekerjaan, dan pengalaman kerja (Streers dalam Sopiah, 2008). Selain faktor-faktor tersebut, ada juga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, faktor itu adalah keadilan organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Rejeki, 2015). Keadilan organisasi ini sangat penting bagi komitmen organisasi pegawai, dengan adanya keadilan organisasi pegawai diharao dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Ciri-ciri keadilan organisasi adalah organisasi memberikan hasil yang sebanding dengan input yang diberikan pegawai, dapat meminimalkan bias, dapat memperbaiki kesalahan, serta dapat bersikap sopan dan menghargai hak pegawai (Putri, 2015). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai non medis, didaptkan bahwa mereka beranggapan dalam pengambilan keputusan bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit tidak diketahui sebelumnya jikatunjangan kesehatan tersebut diambil dari gaji pokok, sehingga mereka tahu rincian gaji ketika para pegawai meminta slip gaji. Hal ini dikarenakan pegawai tidak dilibatkan dalam diskusi yang membahas tentang suatu hal yang berhubungan dengan tunjangan kesehatan. Mereka juga mengatakan bahwa *reward* yang diperoleh antara satu pegawai dengan pegawai lainnya berbeda

meskipun memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang sama.

Menurut Robbins & Judge (2013), keadilan organisasi adalah persepsi tentang keadilan ditempat kerja yang terdiri dari keadilan distributif, prosedural, informasional dan interpersonal. Pada kasus seperti ini pegawai akan membandingkan usaha yang telah dikeluarkan dengan imbalan yang didapatkan antara dirinya dengan pegawai lainnya dalam situasi kerja tertentu. Pada dasarnya pegawai akan bekerja dengan giat jika pegawai tersebut mendapatkan keadilan atas apa yang telah diberikan dan sebaliknya jika pegawai merasa adanya ketidakadilan maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja serta menurunnya produktifitas.

Penelitian terdahulu terkait yakni dilakukan oleh Hanaysha (2016) dengan judul *Examining The Effect Of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment*. Penelitian dilakukan untuk menguji efek pemberdayaan karyawan, kerja tim dan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi yang dilakukan dalam konteks pendidikan tinggi di Malaysia. Penelitian ini menggunakan survei online yang diisi oleh karyawan di Universitas Negeri di Malaysia Utara. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, kerja tim dan pelatihan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit X.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) bahwa jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka sebagai dasarnya dari mulai mengumpulkan, menafsirkan hingga hasil penelitian. Penelitian ini lebih mengutamakan data-data berbentuk angka sebagai analisis data dan memerlukan sampel besar yang biasanya lebih dari tiga puluh subjek penelitian (Azwar, 2015). Penelitian ini menggunakan analisis korelasional yang digunakan untuk menguji hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi.

Tujuan dari penelitian korelasional ini untuk mengetahui hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 39 pegawai tetap. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibuat berdasarkan aspek keadilan organisasi Robbins & Judges (2013) untuk skala keadilan organisasi dan aspek komitmen organisasi oleh Meyer & Allen (1997) untuk skala komitmen organisasi .

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*, dimana teknik tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada dua variabel yakni komitmen organisasi dan keadilan organisasi. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas yang menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ), serta uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS 24.00 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dan linearitas diperlukan untuk memastikan data yang diperoleh bisa dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. *Descriptive statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Keadilan Organisasi	39	105	145	122,21	11,746
Komitmen Organisasi	39	114	148	127,44	8,165

Melalui hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai rata-rata untuk skala keadilan organisasi adalah 122,21 dengan nilai minimum 105 sedangkan nilai maksimum sebesar 145, dan standar deviasi 11,746. Kemudian untuk rata-rata skala komitmen organisasi sebesar 127,44 dengan nilai minimum 114 dan maksimum 148, sedangkan standar deviasi skala komitmen organisasi yaitu sebesar 8,165.

### A. Analisis Data

#### 1. Hasil Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data pada variabel komitmen organisasi dan keadilan organisasi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov Smirnov (KS)* yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for windows*. Uji normalitas ini digunakan untuk memenuhi asumsi parametrik bahwa sebaran data harus normal. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas  $p > 0,05$ , sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai  $p < 0,05$  (Sugiyono, 2013).

**Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi data normal
Sig < 0,05	Distribusi data tidak normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel keadilan organisasi dengan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keadilan organisasi	0,986	Data berdistribusi normal
Komitmen Organisasi	0,083	Data berdistribusi normal

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel keadilan organisasi adalah sebesar 0,986 dan untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,083. Hasil tersebut jika diinterpretasikan maka didapatkan hasil kedua variabel berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ).

#### b. Uji Linearitas

Azwar (2015) menyatakan bahwa uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel *predictor* dengan variabel kriteriumnya. Uji linieritas ini dilakukan untuk menganalisis korelasi. Kreteria pengujian linieritas ini berdasarkan signifikansi sebesar 0,05, jika hasil signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka variabel bersifat linier, namun jika signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka variabel tidak bersifat linier (Sugiyono, 2013).

**Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Non Linear
Sig < 0,05	Linear

Uji linier dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat ditabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi *	0,000	Linear
Keadilan Organisasi		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika nilai signifikansi *Linearity* antara variabel komitmen organisasi dengan variabel keadilan organisasi adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan keadilan organisasi adalah linier.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan kebenaran dari hipotesa dalam penelitian. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*.

Taraf signifikan yang digunakan sebesar 5%, hubungan antar variabel akan dinyatakan signifikan apabila nilai p lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sedangkan apabila nilai p kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2013).

**Tabel 6. Tingkat Keeratan Hubungan**

Nilai Koefisien	Keterangan
0,00-0,20	Hubungan sangat lemah
0,20-0,40	Hubungan rendah
0,40-0,70	Hubungan Cukup / Sedang
0,70-0,90	Hubungan Kuat / Tinggi
0,90-1,00	Hubungan Sangat Kuat

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah "terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit X". Hasil pengujian analisis *korelasi product moment* pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Analisis Data Korelasi Product Moment**

		Keadilan Organisasi	Komitmen Organisasi
Keadilan Organisasi	Pearson Correlation	1	0,867
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	39	39
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	0,867	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	39	39

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel keadilan organisasi dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang dapat diartikan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan terdapat hubungan antara dua variabel tersebut. Tabel tersebut juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,867 ( $r = 0,867$ ) yang memiliki makna bahwa variabel keadilan organisasi dan variabel komitmen organisasi memiliki korelasi yang kuat. Selain itu, melalui besarnya koefisien korelasi yang tidak terlihat tanda negatif, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki koefisien korelasi yang positif. Korelasi yang positif ini memiliki arti yakni semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit X.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit X. Berdasarkan analisis *korelasi product moment* yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.00 for windows, diperoleh nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,867. Nilai probabilitas  $p$  sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi, sedangkan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,867 menunjukkan bahwa dua variabel tersebut berbanding lurus yang memiliki arti, semakin tinggi keadilan organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya jika keadilan organisasi rendah maka komitmen organisasi akan rendah pula, oleh karena itu hipotesis penelitian  $H_0$  “tidak terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit x” ditolak dan  $H_1$  “terdapat hubungan antara keadilan

organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit x” diterima.

Berdasarkan hasil perolehan perhitungan nilai statistik deskriptif dengan jumlah pegawai 39 orang didapatkan bahwa nilai *mean* pada variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai sebesar 127,44 dengan standart deviasi sebesar 8,165. Skor terendah yang dicapai pegawai untuk skala komitmen organisasi ini sebesar 114 dan skor tertinggi sebesar 148, sedangkan *mean* pada variabel keadilan organisasi mendapatkan nilai sebesar 122,21 dengan standart deviasi sebesar 11,746. Skor terendah yang dicapai pegawai untuk skala keadilan organisasi ini sebesar 105 dan skor tertinggi sebesar 145.

Faktor utama dalam komitmen organisasi adalah tentang penilaian dan persepsi pegawai terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi, mempunyai kesediaan untuk bersikap semaksimal mungkin demi organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat demi mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbin & Judge, 2013), dengan kata lain komitmen organisasi ini dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap adanya suatu peristiwa. Pada dasarnya persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi yang berkaitan dengan lingkungan sekitar, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan bahkan penciuman (Krech dalam Miftah, 2008). Penilaian kognitif individu yang berhubungan dengan keadilan organisasi ini ditentukan oleh diri pegawai sendiri, sejauh mana pegawai tersebut melihat tentang keadilan organisasi yang didapatkan antara dirinya dengan pegawai lainnya.

Hal ini sesuai dengan apa yang terjadi pada pegawai Rumah Sakit X atas segala sesuatu yang mereka kerjakan dengan membandingkan *input* dan *output* terlebih dahulu. Para pegawai menggunakan penilaian kognitif terhadap rekannya, apakah pegawai tersebut mendapatkan hal yang sama dengan rekannya atau tidak. Pegawai merasa jika apa yang dia dapatkan lebih sedikit daripada rekannya sehingga pegawai tersebut tidak bersikap selayaknya pegawai lain yang dirasa mendapatkan keuntungan lebih besar. Persepsi inilah yang menjadikan pegawai memiliki komitmen yang berbeda antara pegawai satu dengan yang lainnya.

Keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi dimana keadilan organisasi ini selalu mendukung tingkat komitmen organisasi pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini bisa terjadi dikarenakan organisasi mampu menerapkan sistem yang adil terhadap pegawai, mau meibatkan pegawai dalam proses pembuatan keputusan atau memberikan kesempatan pada pegawai untuk memberikan pendapat-pendapatnya. Adanya sistem informasi yang benar serta

keberpihakan terhadap pegawai, membuat pegawai merasakan jika dirinya diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan meningkatkan komitmen organisasinya. Kurangnya keterlibatan pegawai selama adanya proses pembuatan keputusan dan kebijakan, tidak diberi kesempatan untuk menggunakan pendapat-pendapatnya, bahkan tidak adanya keberpihakan pada pegawai, membuat pegawai Rumah Sakit X merasa jika dirinya kurang diterima sehingga menimbulkan sikap tidak peduli terhadap organisasi dan memunculkan rasa keinginan untuk meninggalkan organisasi. Adanya ketidakadilan organisasi yang dirasakan oleh pegawai menyebabkan pegawai kurang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang memiliki kaitan dengan komitmen organisasi. Pegawai cenderung lebih mementingkan kepentingan individu daripada kepentingan organisasi seperti tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan secara rutin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa arah hubungan yang positif dan signifikan antar kedua variabel mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wiwiek & Sondakh (2015), yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{xy}$  bersifat positif, yang dapat diartikan jika keadilan organisasi tinggi maka keadilan organisasi akan semakin tinggi. Hal ini juga sesuai dengan hasil uji deskripsi data pada penelitian dengan menghitung rata-rata skor variabel komitmen organisasi dari skala penelitian.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jawad, Raja & Tabassum (2012) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi dimana keadilan diberlakukan bagi semua pegawai seperti dengan adanya standarisasi pemberian gaji, perlakuan yang sama kepada semua pegawai dan penerapan aturan dan intruksi bagi pegawai. Hal tersebut dikonfirmasi oleh beberapa pegawai, yang menyatakan bahwa dengan adanya perlakuan yang adil pada setiap pegawai, maka akan dapat menciptakan situasi kerja baik dan bisa membuat pegawai bertahan dan setia dengan Rumah Sakit ini. Yazicioglu & Topaloglu (2009), mengatakan bahwa dengan adanya keadilan organisasi, maka pegawai akan merasa nyaman saat mereka bekerja dan mengerjakan setiap pekerjaan dengan senang hati serta membuat pegawai semakin mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) yang sangat berhubungan erat dengan komitmen organisasi seperti kebanggaan terhadap organisasi dan keinginan bertahan dalam organisasi tersebut. Pernyataan yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich & Konopaske (2012), juga mendukung hasil penelitian ini, karena beberapa dampak yang diberikan

atas keadilan organisasi adalah dapat meningkatkan komitmen organisasi, meningkatkan kesetiaan kawan terhadap organisasi, dan karyawan akan mempercayai atasannya. Keadilan organisasi ini sangat penting bagi komitmen organisasi, dengan adanya keadilan organisasi terhadap pegawai diharap dapat meningkatkan komitmen organisasi karena pegawai akan merasa bahwa dirinya diperlakukan dengan baik sehingga pegawai tersebut rela berkorban demi organisasinya.

Persepsi positif para pegawai terhadap keadilan organisasi akan mendorong peningkatan komitmen organisasi mereka, diantaranya memaksimalkan kontribusi kerjanya dan menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya (Kaswan, 2012). Pemenuhan akan kebutuhan manusia secara terus menerus dapat menghasilkan komitmen organisasi pegawai, namun apabila pegawai dalam suatu organisasi tidak memiliki komitmen organisasi, maka pegawai tersebut cenderung menunjukkan perilaku yang mencerminkan tidak berkomitmen terhadap organisasi dan pekerjaannya seperti bekerja semaunya, tidak memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan serta tidak ingin terlibat dalam kegiatan di dalam organisasi. Beberapa ciri pegawai yang tidak memiliki komitmen organisasi ini terdapat pada pegawai Rumah Sakit X. Pegawai yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan di Rumah Sakit menunjukkan bahwa mereka memiliki kontribusi besar bagi Rumah Sakit, dengan demikian diharap pihak Rumah Sakit dapat menciptakan keadilan organisasi yang positif untuk kesejahteraan pegawai secara non financial sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi mereka.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai di Rumah Sakit X. Hubungan korelasi diantara keduanya bersifat positif dimana jika keadilan organisasi yang dirasakan individu tinggi, maka komitmen organisasi individu tersebut juga akan tinggi pula dan sebaliknya jika keadilan organisasi rendah maka komitmen organisasinya akan rendah. Hubungan korelasi antara dua variabel ini juga berada ditingkat yang sangat kuat. Arah hubungan kedua variabel bersifat positif yang maknanya apabila keadilan organisasi yang dimiliki pegawai tinggi maka komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan tinggi juga. Sebaliknya jika keadilan organisasi rendah maka komitmen organisasi yang dimiliki akan rendah juga.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

### 1. Instansi

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak Rumah Sakit bahwa komitmen organisasi akan meningkat apabila keadilan organisasi ditingkatkan. Terdapat berbagai cara untuk meningkatkan keadilan organisasi yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai atas hasil *input* dan *output*, memperlakukan semua pegawai dengan cara yang sama serta membuka kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi dalam setiap kegiatan. Cara-cara ini mampu meningkatkan keadilan organisasi yang dirasakan oleh pegawai, sehingga dengan meningkatnya keadilan organisasi, maka komitmen organisasi akan meningkat pula.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel keadilan organisasi sehingga tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dapat diungkap. Pada penelitian selanjutnya diharap dapat mengungkapkan variabel lain seperti usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin. Adanya variasi pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang ilmu psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmadi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kepalahsekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 229(298-306).
- Jawad, M., Raja, S., Abrai, A., & Tabassum, T.M. 2012. Role of organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. *IOSR Journal Of Business and Management*, 5(4), 39-45.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Meyer, J. P & Allen, N. J. (1997). *Commitmen in the workplace: Theory, research, and application*. United Kingdom : Sage Publication Ltd.
- Nydia, Y.T. (2012). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU Coco Pertamina Mt Haryono. *Skripsi di publikasikan*, Universitas Indonesia. (<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318230-S-Yetta%20Tri%20Nydia.pdf>)
- Putri, F. K. (2015). Pengaruh keadilan organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan toko buku uranus. *Jurnal Agora* 3(2).
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit umum daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi* 1(2).
- Rejeki, A.T. (2015). Pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Skripsi di publikasikan*, UNNES.
- Robbins, S.P & Judge, T.A.(2013). *Organization behavior fifteen edition*. USA: Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Suharyono, M., W & Adisasmito, Wiku., B., B. (2006). Analisis jumlah kebutuhan tenaga pekerya dengan *work sampling* di unit layanan gizi pelayanan kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan* 2(9).
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, S.B. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 15(2).
- Wardani, B.M & Effendi. (2013). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan dari sudut pandang pasien dan pendamping pasien. *Jurnal Manajemen* 1(1).
- Wiwiek & Sondakh, O. (2015). Pengaruh keadilan organisasional pada motivasi karyawan dan komitmen organisasional. *Jurnal Siasat Bisnis* 19(1) hal.67-77.
- Yazicioglu, I., & Topaloglu, I. G. (2009). The relationship between organizational justice and commitment: A case study in accommodation establishments. *Internatinal Journal of Bussiness and Management* 5(12).