HUBUNGAN KERJA YANG EFEKTIF: EKSPLORASI DAMPAK IDENTIFIKASI, KEPERCAYAAN, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN TENAGA KERJA

Oleh
Mila Hariani[1], Fayola Issalillah[2], Didit Darmawan[3], M. Sukron Djazilan[4]
[1]Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto, [2]UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, [3]Univeristas Sunan Giri Surabaya, [4]Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of organizational identification, organizational trust, and organizational justice on organizational commitment in PT. Nutrifood Indonesia Malang. Organizational commitment is an important factor affecting employee performance and retention. Therefore, further understanding of the factors that influence organizational commitment can assist companies in developing an effective human resource management strategy. The research method used is a survey using a questionnaire distributed to employees of PT. Nutrifood Indonesia Malang. Respondents with a total of 120 with purposive sampling method as a data collection technique. The questionnaire consists of measurement scales for organizational identification, organizational trust, organizational justice, and organizational commitment. The collected data were analyzed using multiple regression techniques to test the research hypothesis. The results showed that organizational identification has a significant positive impact on organizational commitment. Employees who feel identified with the organization tend to have higher levels of commitment. Organizational trust also has a significant positive impact on organizational commitment. Employees who feel they have high trust in the organization are more likely to be committed to the organization. In addition, organizational justice also has a significant positive impact on organizational commitment. Employees who feel they are treated fairly by the organization tend to have higher levels of commitment.

Keywords: organizational identification, trust, organizational justice, commitment.

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki peran dalam perekonomian global, baik dalam skala kecil maupun besar. perusahaan ini berfungsi sebagai elemen kunci untuk menciptakan kesempatan kerja, menghasilkan produk dan layanan, serta memberikan dampak pada pertumbuhan ekonomi suatu negara (Abor & Quertey, 2010).

PT. Nutrifood Indonesia (NFI) merupakan perusahaan swasta nasional yang berfokus pada industri makanan dan minuman. Dengan mengedepankan kualitas, nutrisi, dan manfaat positif bagi konsumen, NFI berkomitmen untuk memberikan produk-produk yang berkualitas internasional. Selain itu, NFI juga berperan dalam menciptakan lapangan kerja, berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, dan menjalankan tanggung jawab sosial perusahaan.

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting bagi perusahaan untuk menjaga komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dan tekad untuk tetap berada dalam suatu organisasi dan bekerja dengan maksimal (Geldenhuys, 2014). Organisasi telah banyak menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola tenaga kerjanya. Untuk itu, komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan (Turker, 2019). Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap tujuan, nilai-nilai, dan budaya organisasi (Darmawan, 2018; Jahroni *et al.*, 2021; Sinambela & Mardikaningsih, 2021). Ini sangat diperlukan di setiap organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka cenderung bekerja dengan lebih gigih, mempertahankan keterlibatan, dan meningkatkan produktivitas (Mardikaningsih *et al.*, 2021; Anjanarko & Arifin, 2022). Produktivitas yang tinggi mendukung ketercapaian tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi membantu membangun atmosfer kerja yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan mengurangi tingkat turnover (Mardikaningsih & Munir, 2021; Putra & Darmawan, 2022). Kekuatan organisasi terletak pada kesetiaan pekerja. Organisasi harus menjaga kekuatan inti mereka dengan memastikan bahwa karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan dihargai atas kontribusi mereka (Ernawati *et al.*, 2020; Mardya, 2021).

Investasi dalam pengembangan karyawan, keseimbangan kerja-hidup yang baik, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan juga merupakan langkah penting untuk meningkatkan komitmen organisasi (Darmawan *et al.*, 2020; Putra & Mardikaningsih, 2021; Retnowati & Jahroni, 2021). Program pengembangan sumber daya manusia harus searah dengan peningkatan komitmen. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, manajemen harus menjadi contoh yang baik dalam memperlihatkan komitmen dan dedikasi terhadap organisasi (Mardikaningsih, 2020; Al Hakim & Hariani, 2021. Selain itu, komunikasi yang transparan dan terbuka dapat membantu mengatasi ketidakpastian dan ketakutan sehingga mendorong karyawan untuk tetap setia pada organisasi (Andayani & Darmawan, 2011; Arifin, 2022; Mardikaningsih & Darmawan, 2021).

Dalam menghadapi tantangan masa depan, organisasi juga perlu menyadari bahwa komitmen organisasi bukanlah sesuatu yang statis, tetapi dapat berubah seiring waktu (Rusman *et al.*, 2007; Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Oleh karena itu, kontinuasi upaya untuk membangun dan mempertahankan komitmen organisasi harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia (Darmawan, 2019; Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Secara keseluruhan, komitmen organisasi merupakan fondasi yang kokoh bagi keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan (Retnowati, 2022; Widiyana, 2021). Melalui komitmen yang kuat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, dan mencapai tujuan bisnis yang ambisius (Darmawan & Mardikaningsih, 2021; Ernawati *et al.*, 2022).

Identifikasi karyawan memiliki peran dalam pengelolaan kepegawaian perusahaan (Edwards, 2009). Proses ini memberikan kontribusi penting dalam menjaga keamanan, mengatur kehadiran dan jadwal kerja, serta mengelola data pribadi dan administrasi karyawan. Melalui sistem identifikasi yang efektif, perusahaan dapat menjaga tingkat efisiensi, kepatuhan, dan

keselamatan yang tinggi di lingkungan kerja. Identifikasi organisasi mengacu pada sejauh mana individu mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja. Identifikasi ini mencakup rasa kepemilikan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta perasaan menjadi bagian dari komunitas organisasi (Wiesenfeld, 2001). Ketika karyawan merasa teridentifikasi dengan organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen pada perusahaan tersebut dan berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan bersama. Identifikasi organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memengaruhi keputusan mereka untuk tinggal pada perusahaan (Tseng & Wu, 2017).

Kepercayaan terhadap organisasi memainkan peran penting untuk membentuk hubungan positif antara individu dan organisasi. Kepercayaan organisasi adalah keyakinan karyawan terhadap integritas, kejujuran, dan niat baik organisasi terhadap mereka (Mansour, 2014). Karyawan yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan dengan adil. Kepercayaan yang terbangun antara karyawan dan organisasi juga berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif (Chandrasekar, 2011).

Keadilan organisasi menjadi penting untuk menjaga keberlanjutan dan efektivitas organisasi. Keadilan organisasi mencakup persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan dengan adil oleh organisasi dalam hal pembagian sumber daya, keputusan manajerial, penghargaan, dan proses pengambilan keputusan (Tatum *et al.,* 2003). Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, mereka cenderung memiliki rasa keadilan yang kuat dan lebih berkomitmen pada organisasi (Loi *et al.,* 2006). Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya komitmen, dan bahkan perasaan ingin meninggalkan organisasi.

Untuk memahami secara menyeluruh bagaimana identifikasi, kepercayaan, dan keadilan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, terutama dalam berbagai konteks organisasi yang berbeda, diperlukan penelitian yang lebih lanjut. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini, organisasi dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk membangun komitmen yang kuat dari anggota mereka. Hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada studi ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia Malang. Sampel penelitian ini berjumlah 120 karyawan dari PT. Nutrifood Indonesia Malang. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah purposive sampling. Kemudian menggunakan skala Likert dari satu hingga lima untuk mengukur setiap butir pernyataan yang diberikan peneliti kepada responden.

Identifikasi organisasi didefinisikan sebagai bentuk spesifik dari identifikasi sosial dimana orang menyesuaikan diri dalam hal keanggotaan mereka ke kelompok tertentu (Zanan dan Nadeem, 2019). Sidorenkov *et al.* (2020) menyatakan ada tiga dimensi untuk variabel identifikasi organisasi (a) *cognitive*; (b) *affective*; dan (c) *behavioral*.

Kepercayaan organisasi mengacu pada hubungan yang dibangun antara karyawan dan organisasi berdasarkan pesan mengenai harapan organisasi dan persepsi karyawan terhadap pengukuran manajer organisasi (Fard dan Karimi, 2015). Secara khusus, tiga dimensi kepercayaan organisasi, yaitu (a) integritas; (b) komitmen; dan (c) ketergantungan (Chathoth *et al.,* 2011).

Keadilan organisasi didefinisikan sebagai. Menurut Cropanzano *et al.* (2001), keadilan organisasi terdiri dari dua dimensi yang berbeda, yaitu (a) keadilan distributif, yang mencakup perlakuan yang adil dalam pembagian sumber daya dan imbalan di dalam organisasi; (b) keadilan prosedural, yang mencakup keadilan dalam proses pengambilan keputusan dan penerapan aturan dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat kekuatan relatif yang dimiliki oleh individu dalam mengidentifikasi diri dan terlibat secara aktif dalam suatu organisasi tertentu (Morrow, 2011). Mowday *et al.* (1979) mengidentifikasi tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu (a) *affective commitment*; (b) *normative commitment*; dan (c) *continuance commitment*.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel dependen. Sementara itu, variabel yang digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen adalah identifikasi, kepercayaan, dan keadilan. Dalam penelitian ini, akan digunakan beberapa metode analisis data, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan validitas dan keandalan instrumen penelitian. Selain itu, juga akan dilakukan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk memeriksa asumsi yang mendasari analisis regresi linier berganda. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independen (identifikasi, kepercayaan, dan keadilan) terhadap variabel dependen. Terakhir, dilakukan uji hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

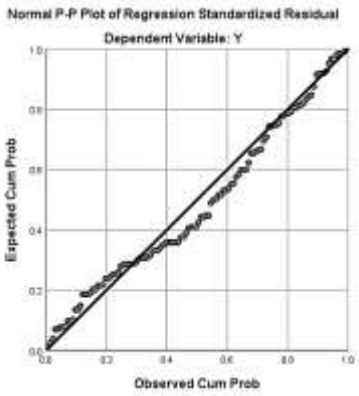
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dilakukan survei terhadap sejumlah 120 responden yang bekerja di PT. Nutrifood Indonesia. Mayoritas responden adalah perempuan (69%) dan laki-laki (51%). Rata-rata usia responden berada di antara 34 dan 41 tahun. Mayoritas responden adalah mereka yang sudah menikah (67%) dan memiliki latar belakang pendidikan menengah ke atas (78%).

Validitas data diuji menggunakan Program SPSS, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan yang diajukan kepada responden untuk setiap variabel independen dan variabel dependen memiliki skor di atas 0,3, menandakan kevalidan kelima pernyataan tersebut.

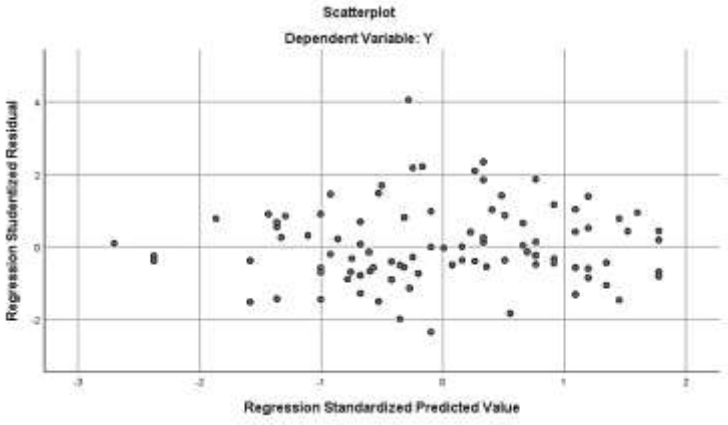
Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan metode alpha Cronbach. Skala yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien alpha Cronbach, dengan nilai yang dianggap reliabel jika lebih dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki skor reliabilitas yang memadai, yaitu identifikasi (0,783), kepercayaan (0,736), keadilan (0,791), dan komitmen organisasi (0,767). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Selanjutnya, dilakukan uji normalitas menggunakan plot probabilitas normal. Hasilnya menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1.
Uji Normalitas

Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF) dan tolerance di SPSS. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel-variabel tidak memiliki ketergantungan linear yang kuat satu sama lain. Dengan demikian, variabel-variabel tersebut dapat dipertahankan dalam model regresi tanpa penyesuaian lebih lanjut terkait multikolinearitas. Autokorelasi dalam analisis regresi diuji menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,692, yang berada di antara rentang -2 hingga 2. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model tersebut.



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Selanjunya dilakukan uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan dengan grafik Scatterplot. Hasil uji heterosledastisitas menunjukkan data tidak berbentuk pola ataupun sesuatu yang menggambarkan bentuk tertentu. Untuk itu data dikatakan tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 1
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.513	4.587		4.472	.000
	X.1	2.921	.768	.235	3.803	.000
	X.2	3.724	.778	.302	4.784	.000
	X.3	4.930	.652	.478	7.567	.000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, nilai t-hitung (t-value) variabel identifikasi, kepercayaan, dan keadilan menunjukkan bahwa secara parsial variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Berdasarkan analisis SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y = 20,513 + 2,921X1 + 3,724X2 + 04,930X3. Dalam konteks ini, jika nilai variabel bebas (identifikasi, kepercayaan, dan keadilan) konstan, maka nilai Y akan meningkat sebesar 20,513. Dengan kata lain, jika identifikasi, kepercayaan, dan keadilan memiliki nilai yang sama, maka Y akan tetap pada nilai 1,496.

Tabel 2
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15559.109	3	5186.370	77.659	.000[b]
	Residual	7746.883	116	66.783		
	Total	23305.992	119			

Sumber: Output SPSS

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah 77,659 dengan signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi memiliki tingkat signifikansi yang cukup. Dengan kata lain, variabel identifikasi, kepercayaan, dan keadilan secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa identifikasi, kepercayaan, dan keadilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Tabel 3
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817[a]	.668	.659	8.172	1.692

Sumber: Output SPSS

Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh dari analisis SPSS adalah 0,782, sedangkan nilai Adjusted R Square adalah 0,659. Hal ini menunjukkan

bahwa sekitar 65,9% variasi dalam variabel terikat (komitmen organisasi) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel bebas (identifikasi, kepercayaan, dan keadilan) yang telah dipertimbangkan dalam penelitian ini. Sisanya, sekitar 34,1%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model yang diteliti.

Hasil olah data studi ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara identifikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil ini telah divalidasi dari penelitian yang dilakukan oleh Carmon *et al.* (2010); Allen *et al.* (2017); Shaikh *et al.* (2022) menyatakan identifikasi organisasi yang kuat dapat memiliki dampak positif pada komitmen karyawan terhadap perusahaan. Identifikasi organisasi di PT. Nutrifood Indonesia mencakup rasa kepemilikan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, seperti inovasi, integritas, dan kualitas, cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Mereka merasa terlibat secara emosional dengan tujuan dan visi perusahaan, yang dapat memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Identifikasi organisasi di PT. Nutrifood Indonesia juga mencakup perasaan menjadi bagian dari komunitas organisasi. Perusahaan yang mendorong kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan kepedulian antar sesama karyawan akan membangun rasa kebersamaan dan ikatan sosial di antara mereka. Hal ini dapat menghasilkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, karena karyawan merasa penting sebagai bagian dari kelompok yang saling mendukung dan memajukan perusahaan (Putra *et al.*, 2022). PT. Nutrifood Indonesia dapat meningkatkan identifikasi organisasi dengan melibatkan karyawan dalam program dan kegiatan yang mendukung nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Melalui partisipasi aktif dalam kegiatan sosial, pelatihan, atau proyek inovatif, karyawan dapat merasakan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi (Fatimah *et al.*, 2018; Jahroni, 2022). Hal ini dapat memperkuat identifikasi mereka dengan perusahaan dan meningkatkan komitmen mereka untuk memberikan yang terbaik.

Hasil analisis data selanjutnya adalah didaptkan hasil yang signifikan antara kepercayaan terhadap komitmen organisasi. Dalam studi ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan dan komitmen organisasi. Hasil ini telah dikonfirmasi melalui penelitian yang dilakukan oleh Ng (2015); Bastung *et al*, (2016); Dahmardeh dan Nastiezaie (2019) dengan hasil kepercayaan yang tinggi di antara para karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan memiliki keyakinan bahwa perusahaan beroperasi dengan prinsip-prinsip yang jujur dan adil, baik dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, maupun dalam interaksi antarpegawai. Dalam konteks PT. Nutrifood Indonesia, kepercayaan yang tinggi di antara karyawan memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi mereka. Karyawan yang percaya pada integritas, kejujuran, dan kompetensi perusahaan akan cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (Issalillah *et al.*, 2021; Purnamasari *et al.*, 2021). Mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan bertahan dalam jangka panjang di perusahaan (Khasanah *et al.*, 2010; Fitriyani *et al.*, 2011). Dalam

mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi, PT. Nutrifood Indonesia perlu terus memperhatikan dan memperkuat faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan karyawan. Dengan memperkuat kepercayaan, perusahaan dapat membangun komitmen yang kuat dari karyawan dan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik (Ningwulan *et al.*, 2012; Munir *et al.*, 2022; Naufalia *et al.*, 2022).

Dalam studi yang dilakukan oleh Moorman *et al.* (1993); Siegel *et al*, (2005); Van Dierendonck dan Jacobs (2012) ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara keadilan dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa keadilan organisasi, baik dalam aspek distributif, prosedural, maupun interaksional, memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan adanya keadilan dalam distribusi sumber daya, yaitu perlakuan yang adil dalam pembagian imbalan dan pengakuan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Selain itu, keadilan prosedural yang melibatkan proses yang transparan, terbuka, dan berdasarkan aturan yang jelas juga berhubungan dengan komitmen organisasi yang lebih kuat. Selanjutnya, keadilan interaksional yang melibatkan perlakuan yang menghormati, penuh perhatian, dan komunikasi yang baik antara anggota organisasi juga berkontribusi pada komitmen individu terhadap organisasi (Werdati *et al.* 2022). Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan dihargai dalam interaksi mereka dengan rekan kerja dan atasan, mereka akan lebih cenderung berkomitmen terhadap organisasi. Manajemen organisasi harus memahami pentingnya keadilan dalam hubungan kerja dan melakukan upaya untuk memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan dengan adil dan setara (Darmawan, 2012; Djazilan, 2022). Keadilan harus menjadi prinsip yang mendasari dalam kebijakan dan praktik organisasi, termasuk sistem imbalan yang transparan, proses promosi yang objektif, serta partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka (Retnowati & Darmawan, 2022). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, organisasi dapat memperkuat komitmen karyawan, meningkatkan kinerja, dan menciptakan keberlanjutan jangka panjang dalam mencapai tujuan organisasi Ramadhan *et al.*, 2013; Darmawan, 2019). Dengan demikian, keadilan menjadi elemen kunci dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan organisasi (Wahyudi *et al.*, 2006). Temuan ini memberikan wawasan penting bagi PT. Nutrifood Indonesia untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keadilan organisasi. Dengan meningkatkan keadilan dalam aspek distributif, prosedural, dan interaksional, perusahaan dapat memperkuat komitmen individu terhadap organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan mempertahankan karyawan yang loyal dan berdedikasi.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dari studi ini, dapat disimpulkan bahwa identifikasi, kepercayaan, dan keadilan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Identifikasi organisasi yang kuat, di mana individu merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, berhubungan dengan

komitmen organisasi yang tinggi. Kepercayaan organisasi yang tinggi, yang mencakup keyakinan terhadap integritas dan keadilan organisasi, juga berkontribusi terhadap komitmen organisasi yang kuat. Selain itu, keadilan organisasi dalam berbagai aspeknya, seperti distribusi sumber daya yang adil, prosedur yang transparan, dan interaksi yang menghormati, juga mempengaruhi komitmen organisasi. Keadilan distributif, prosedural, dan interaksional memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan memperkuat komitmen individu terhadap organisasi. Temuan-temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam membangun identifikasi organisasi yang kuat, memperkuat kepercayaan karyawan pada organisasi, dan memastikan keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan. Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat melibatkan upaya-upaya seperti meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi, memperkuat komunikasi organisasi, dan memastikan perlakuan yang adil terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abor, J., & P. Quartey. (2010). Issues in SME Development in Ghana and South Africa. International Research Journal of Finance and Economics, 39(6), 215-228.

Al Hakim, Y. R. & M. Hariani. (2021). The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Job Performance, Journal of Science, Technology and Society, 2(2), 19-24.

Allen, G. W., P. A. Attoh., & T. Gong. (2017). Transformational Leadership and Affective Organizational Commitment: Mediating Roles of Perceived Social Responsibility and Organizational Identification. Social Responsibility Journal, 13(3), 585-600.

Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(2), 35-54.

Anjanarko, T. S. & S. Arifin. (2022). Study on The Relationship of Leadership Style and Employees' Affective Commitment. Journal of Science, Technology and Society, 3(2), 15–22.

Arifin, S., & D. Darmawan. (2022). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 33-43.

Bastug, G., A. Pala., M. Kumartasli., I. Günel., & M. Duyan. (2016). Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment. Universal Journal of Educational Research, 4(6), 1418-1425.

Carmon, A. F., A. N. Miller., A. N. Raile., & M. M. Roers. (2010). Fusing Family and Firm: Employee Perceptions of Perceived Homophily, Organizational Justice, Organizational Identification, And Organizational Commitment in Family Businesses. Journal of Family Business Strategy, 1(4), 210-223.

Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, 1(1), 1-19.

Chathoth, P. K., B. Mak., J. Sim., V. Jauhari., & K. Manaktola. (2011). Assessing Dimensions of Organizational Trust Across Cultures: A Comparative Analysis of US and Indian Full-Service Hotels. International Journal of Hospitality Management, 30(2), 233-242.

Cropanzano, R., M. L. Ambrose., J. Greenberg., & R. Cropanzano. (2001). Procedural and Distributive Justice are More Similar Than You Think: A Monistic Perspective and A Research Agenda. Advances in Organizational Justice, 119(151), 351-360.

Dahmardeh, M., & N. Nastiezaie. (2019). The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment Through the Mediating Variable of Organizational Participation. Public Management Researches, 12(44), 155-180.

Darmawan, D. (2012). Studi Empiris Tentang Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dan Keterikatan Kerja, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(1), 27-32.

Darmawan, D. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(1), 21-26.

Darmawan, D. (2019). Pengaruh Interaksi Sosial, Keterlibatan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(2), 1-6.

Darmawan, D. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha, Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 3(3), 344-364.

Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, 4(1), 58-70.

Darmawan, D. & R. Mardikaningsih. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Simki Economic, 4(1), 89-98.

Djazilan, M.S. & D. Darmawan. (2022). Kajian Tentang Innovative Behaviour Ditinjau Dari Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi, Jurnal Baruna Horizon, 5(2), 78-87.

Edwards, M. R. (2009). An Integrative Review of Employer Branding and OB Theory. Personnel Review, 39(1), 5-23.

Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 3(2), 520-528.

Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 119-126.

Fard, P. G., & F. Karimi. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. International Education Studies, 8(11), 219-227.

Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, Academy of Management Review, 43(2), 217–241.

Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. (2011). Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 1(1), 23-36.

Geldenhuys, M., K. Taba., & C. M. Venter. (2014). Meaningful Work, Work Engagement and Organisational Commitment. SA Journal of Industrial Psychology, 40(1), 1-10.

Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. Jurnal Baruna Horizon, 4(2), 84-88.

Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA), 4(2), 1389-1397.

Jahroni, J. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB), 5(2), 95-106.

Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). Pengantar Manajemen Bisnis, Spektrum Nusa Press, Jakarta.

Loi, R., N. Hang-Yue., & S. Foley. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79(1), 101-120.

Mansour, M. (2014). Organization Justice, Support and Trust: Evidence from Saudi Companies. Journal of Economics, Business and Management, 2(1), 22-25.

Mardikaningsih, R. (2020). Spiritualitas Kerja dan Kedisiplinan Karyawan serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Baruna Horizon, 3 (2), 286-295.

Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas), 13(1), 43-54.

Mardikaningsih, R & M. Munir. (2021). Studi tentang Variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 2 (1), 17-21.

Mardikaningsih, R., E. A Sinambela, F. Issalillah, M. Munir, & E. Retnowati. (2021). Analisis Korelasi Antara Role Stress dan Komitmen Organisasi. Jurnal Baruna Horizon, 4 (2), 79-83.

Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 1 (3), 89-102.

Mardikaningsih, R. & E. A. Sinambela. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting, 2(3), 98-101.

Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). Tinjauan Tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kontribusi Terhadap Kinerja Dosen, Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), 4(6), 6511-6521.

Mardya, D. (2021). Pengaruh Kondisi Kerja, Spiritualitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Medis di RS Dharma Husada Ngoro, Jurnal Ilmu Manajemen, 1(2), 1-10.

Moorman, R. H., B. P. Niehoff., & D. W. Organ. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice. Employee Responsibilities and Rights Journal, 6, 209-225.

Morrow, P. C. (2011). Managing Organizational Commitment: Insights from Longitudinal Research. Journal of Vocational Behavior, 79(1), 18-35.

Mowday, R. T., R. M. Steers., & L. W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224-247.

Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Baruna Horizon, 5(2), 88-99.

Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 2(4), 114-120.

Ng, T. W. (2015). The Incremental Validity of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Organizational Identification. Journal of Vocational Behavior, 88, 154-163.

Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 2(2), 103-116.

Purnamasari, E., S. Arum, A. Muis & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 1(2), 183–196.

Putra, A. R., & R. Mardikaningsih. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 44-53.

Putra, A. R. & D. Darmawan. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. Jurnal Ilmiah Satyagraha, 5(2), 45-55.

Putra, A.R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. Relasi: Jurnal Ekonomi, 18(2), 157-172.

Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. (2013). Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 3(1), 37-46.

Retnowati, E. & Jahroni. (2021). Studi tentang Kontribusi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan, 1(2), 111-120.

Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. Journal of Science, Technology and Society, 3(2), 8–14.

Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi, Arbitrase: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi, 3(2), 219-226.

Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 7(1), 21-34.

Shaikh, E., M. Brahmi., P. C. Thang., W. A. Watto., T. T. N. Trang., & N. T. Loan. (2022). Should I Stay or Should I Go? Explaining the Turnover Intentions with Corporate Social Responsibility (CSR), Organizational Identification and Organizational Commitment. Sustainability, 14(10), 6030.

Sidorenkov, A. V., E. S. Salnikova., D. V. Vorontsov., & A. A. Klimov. (2020). Dimensions of Identification in the Workgroup and Employees' Contributions to Collaborative Activities. SAGE Open, 10(4).

Siegel, P. A., C. Post., J. Brockner., A. Y. Fishman., & C. Garden. (2005). The Moderating Influence of Procedural Fairness on The Relationship Between Work-Life Conflict and Organizational Commitment. Journal of Applied Psychology, 90(1), 13.

Sinambela, E. A. & R. Mardikaningsih. (2021). Integritas Auditor dan Peranannya terhadap Pembentukan Komitmen Organisasi. Jurnal Simki Economic, 4(2), 112-120.

Tatum, B. C., R. Eberlin., C. Kottraba., & T. Bradberry. (2003). Leadership, Decision Making, and Organizational Justice. Management Decision, 41(10), 1006-1016.

Tseng, L. M., & J. Y. Wu. (2017). How Can Financial Organizations Improve Employee Loyalty? The Effects of Ethical Leadership, Psychological Contract Fulfillment and Organizational Identification. Leadership & Organization Development Journal, 38(5), 679-698.

Turker, D. (2009). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment. Journal of Business Ethics, 89, 189-204.

Van Dierendonck, D., & G. Jacobs. (2012). Survivors and Victims, A Meta-Analytical Review of Fairness and Organizational Commitment After Downsizing. British Journal of Management, 23(1), 96-109.

Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(2), 95-108.

Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, Journal of Islamic Economics Perspectives, 1(2), 20-32.

Widiyana, E.O & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 33-42.

Wiesenfeld, B. M., S. Raghuram., & R. Garud. (2001). Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support. Journal of Management, 27(2), 213-229.

Zaman, U., & R. D. Nadeem. (2019). Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Affective Organizational Commitment. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 13(3), 704-726.