

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap
Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo**

Waljiyanti¹, Jajuk Herawati², Epsilandri Septyarini³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

waljiyanti08@gmail.com¹, jajuk.herawati@ustjogja.ac.id², epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, welfare, and organizational justice on organizational commitment. The population in this study were employees of PT DM Baru Retailindo, precisely at the DM Baru 8 Bantul branch. Data was collected through a questionnaire and then analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS software application version 25.0. Based on the results of research tests found, namely: (1) Work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment. (2) Welfare has a positive and significant effect on organizational commitment. (3) Organizational Justice has a positive not significant effect on organizational commitment. (4) Work Discipline, Welfare, and Organizational Justice have a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords : *work discipline, welfare, organizational justice, organizational commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kesejahteraan, dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT DM Baru Retailindo tepatnya di cabang DM Baru 8 Bantul. Data dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *software SPSS ver. 25.0*. Berdasarkan hasil uji penelitian ditemukan, yaitu : (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. (2) Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. (3) Keadilan Organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. (4) Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kata kunci: *disiplin kerja, kesejahteraan, keadilan organisasional, komitmen organisasi.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi dipandang sebagai evaluasi terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi. Individu mencoba untuk memberikan apa pun yang mereka bisa untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Komitmen mencerminkan keseriusan karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya komitmen pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut

bekerja dengan baik. Jika kemauan karyawan untuk berprestasi rendah, hasilnya secara otomatis dilaporkan sangat rendah. (Cinthia Yessica et al., 2021).

Dengan pemimpin yang tegas dan bijaksana maka karyawan yang bekerja di suatu perusahaan meningkatkan disiplin kerja dalam dirinya dengan cara menghormati, menyukai, mengikuti dan mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. sebagaimana yang dikemukakan oleh Ardana et al. dalam Yanti Purba et al., (2022) Disiplin kerja adalah rasa hormat, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tertulis dan tidak tertulis, serta kemampuan untuk mematuhi dan menghindari sanksi.

Salah satu faktor yang mendorong komitmen organisasi adalah kesejahteraan. Sebagaimana menurut Meyer dan Maltin (2010) dalam Akhmada & Satwika, (2020) bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kesejahteraan yang mencakup kesehatan fisik dan mental, kesejahteraan terkait pekerjaan, harga diri dan kepuasan hidup. Orang dengan kesejahteraan subjektif tinggi merasa puas dengan kehidupan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah Perlindungan tenaga kerja berupa santunan uang untuk mengganti sebagian penghasilan dan manfaat yang hilang atau berkurang akibat kejadian atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, melahirkan atau lanjut usia, hamil dan meninggal.

Selain pemberian kesejahteraan karyawan, keadilan organisasional juga akan mempengaruhi naik atau turunnya komitmen organisasi. Menurut Nurcahyani & Fuad, (2016) Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, maka karyawan akan semakin meningkatkan komitmennya terhadap organisasi yang tercermin dalam sikap dan perilaku positif terhadap organisasi karena merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Semakin besar ketidakseimbangan kekuatan dalam organisasi, semakin rendah persepsi karyawan tentang keadilan organisasi, karena karyawan merasa diperlakukan tidak adil, yang mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi.

PT. DM Baru Retailindo Bantul sebagai sebuah perusahaan memiliki komitmen organisasi yang tinggi guna menentukan bagaimana loyalitas kerja karyawan, mengenali dan merencanakan cara untuk menjadi bagian dari organisasi, serta kemauan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Sehubungan dengan pemaparan diatas, yang menjadi obyek penelitian ini adalah PT. DM Baru Retailindo Bantul. PT. DM Baru Retailindo adalah perusahaan lokal di Bantul Yogyakarta yang bergerak di bidang retail. Saat ini ada DM Baru Group memiliki 6 cabang yang berada di ruas jalan utama di kota Bantul Yogyakarta. PT. DM Baru Retailindo sendiri di dirikan oleh ibu Tutik Jauzan pada tahun pada tahun 1997. Hingga saat ini PT. DM Baru Retailindo memiliki 6 cabang yang tersebar di wilayah Kabupaten Bantul.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dimana disiplin merupakan aset terpenting yang sangat menentukan tingkat kinerja karyawan.. Kurangnya disiplin bisa membuat para karyawan tidak mentaati peraturan yang berlaku di PT. DM Baru Retailindo Bantul. Apabila pegawai tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan kinerjanya akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah disiplin yang

umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Pada PT. DM Baru Retailindo yang terkait dengan disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tingkat kewaspadaan dalam pekerjaan yang diberikan atasannya, kurangnya ketepatan dalam melakukan pekerjaan, dan kurangnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kesejahteraan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan PT. DM Baru Retailindo, bahwa dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi akan memotivasi karyawan dalam bekerja, akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian karyawan pada PT. DM Baru Retailindo perlu mendapatkan keadilan dengan sebaik-baiknya, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan semakin tinggi juga komitmen karyawan tersebut kepada PT. DM Baru Retailindo.

Banyaknya jumlah perusahaan saat ini menyebabkan persaingan PT. DM Baru Retailindo yang cukup tinggi bagi antar perusahaan, maka untuk dapat memenangkan persaingan, PT. DM Baru Retailindo memerlukan karyawan yang berkualitas. Hal ini dikarenakan karyawan yang berkualitas cenderung akan memberikan pelayanan yang lebih baik yang sesuai dengan keinginan konsumen. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas adalah memberikan keadilan dalam organisasi. Menurut (Greenberg, 2010: 201) dalam Septony, (2020) keadilan organisasi merupakan persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang merupakan persepsi tentang bagaimana keputusan yang dikaitkan dengan distribusi hasil dan keadilan yang dirasakan orang itu sendiri. sedangkan menurut (Kreitner & Kinicki, 2010: 221) Keadilan organisasional memperlihatkan sejauh mana pegawai memandang dengan cara apa mereka diperlakukan ditempat kerja secara adil

Keadilan organisasional memperlihatkan sejauh mana pegawai Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kesejahteraan karyawan, dan keadilan organisasional memiliki arti penting bagi karyawan PT. DM Baru Retailindo, khususnya demi terciptanya komitmen organisasi di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DM Baru Retailindo Bantul”**

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu untuk menganalisis Studi tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi. Menurut Sugiyono dalam Adi, (2019) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang diberikan. Pengumpulan data dengan kuesioner. Populasi penelitian ini yaitu semua karyawan cabang toko DM Baru 8 pada PT DM Baru Retailindo dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi diangkat sebagai sampel. Untuk uji kualitas data menggunakan uji validasi dan reliabilitas, kemudian teknik analisis data menggunakan analisis

regresi linier berganda, uji asumsi klasiknya yaitu uji normalitas dengan metode grafik normal *P-P plot* dan uji statistik *One Sample Kolmogorof-Smirnov*, uji multikolinieritas, dan heterokedastisitas dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rho*, *scatter plot* dan uji glejser, kemudian uji parsial (Uji t), uji F (Uji simultan), dan koefisien determinasi (R^2)

Variabel penelitian terdiri dari Disiplin Kerja, Kesejahteraan, Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasi. Untuk indikator pada variabel disiplin kerja diadopsi oleh Malayu S.P Hasibuan dalam Nova, (2017), kemudian untuk indikator variabel kesejahteraan diadopsi oleh Maruli dalam Yogi Ananta (2020), selanjutnya indikator pada variabel keadilan organisasional diadopsi oleh Septony, (2020), dan indikator pada variabel komitmen organisasi diadopsi oleh Kim dan Mauborgne dalam Aprijal, (2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

PT. DM Baru Retailindo adalah perusahaan lokal di Bantul Yogyakarta yang bergerak di bidang retail. Saat ini PT. DM Baru Retailindo memiliki 6 cabang yang berada di ruas jalan utama di kota Bantul Yogyakarta. PT. DM Baru Retailindo sendiri didirikan oleh ibu Tutik Jauzan pada tahun 1997.

Analisis Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	20,0%
	Perempuan	80,0%
Usia	<30 Tahun	63,8%
	30 – 40 Tahun	30,0%
	40 – 40 Tahun	1,7%
Pendidikan Terakhir	SLTA/SMA	96,6%
	D3/Diploma III	1,7%
	S1/Sastra I	1,7%
Lama Bekerja	< 2 Tahun	36,7%
	2 – 3 Tahun	33,3%
	4 – 5 Tahun	10,0%
	> 5 Tahun	20,0%

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa pada karyawan DM Baru 6 sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan persentase 80,0%, kemudian pada usia sebagian besar karyawan berusia kurang dari 30 tahun dengan persentase 63,8%, selanjutnya untuk pendidikan terakhir sebagian besar karyawan berpendidikan terakhir SLTA/SMA dengan

presentase 96,6%, dan pada masa kerjanya sebagian besar karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun yaitu dengan presentase 36,7%.

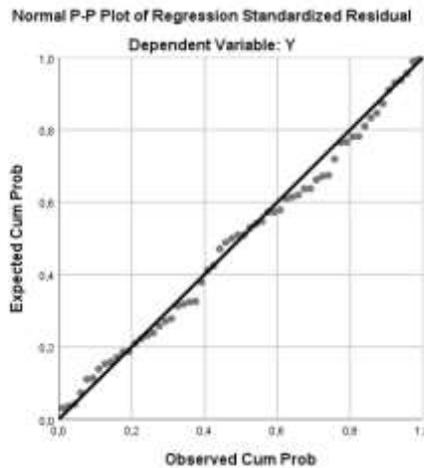
Hasil Uji Validasi dan Uji Reliabilitas Data

Tabel 3 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Data							
Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan	
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,505	0,214	Valid	0,715	Reliabel	
	X1.2	0,530	0,214	Valid			
	X1.3	0,597	0,214	Valid			
	X1.4	0,635	0,214	Valid			
	X1.5	0,621	0,214	Valid			
	X1.6	0,549	0,214	Valid			
	X1.7	0,481	0,214	Valid			
	X1.8	0,620	0,214	Valid			
Kesejahteraan (X2)	X2.1	0,560	0,214	Valid	0,698	Reliabel	
	X2.2	0,696	0,214	Valid			
	X2.3	0,612	0,214	Valid			
	X2.4	0,663	0,214	Valid			
	X2.5	0,670	0,214	Valid			
	X2.6	0,594	0,214	Valid			
Keadilan Organisasional (X3)	X3.1	0,685	0,214	Valid	0,714	Reliabel	
	X3.2	0,621	0,214	Valid			
	X3.3	0,606	0,214	Valid			
	X3.4	0,550	0,214	Valid			
	X3.5	0,787	0,214	Valid			
	X3.6	0,655	0,214	Valid			
Komitmen Organisasi (Y)	Y1.1	0,574	0,214	Valid	0,710	Reliabel	
	Y1.2	0,626	0,214	Valid			
	Y1.3	0,722	0,214	Valid			
	Y1.4	0,448	0,214	Valid			
	Y1.5	0,710	0,214	Valid			
	Y1.6	0,760	0,214	Valid			

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validasi data (*r-hitung*) lebih besar dari *r-tabel* yang berarti setiap butir kuesoner tersebut adalah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas data (*r-hitung*) lebih besar dari *r-tabel* yang berarti setiap butir kuesoner tersebut adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan dengan melihat titik-titik berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77863078
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,039
Test Statistic		,71
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; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja, kesejahteraan, dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi karyawan PT. DM Baru Ret ailindo nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

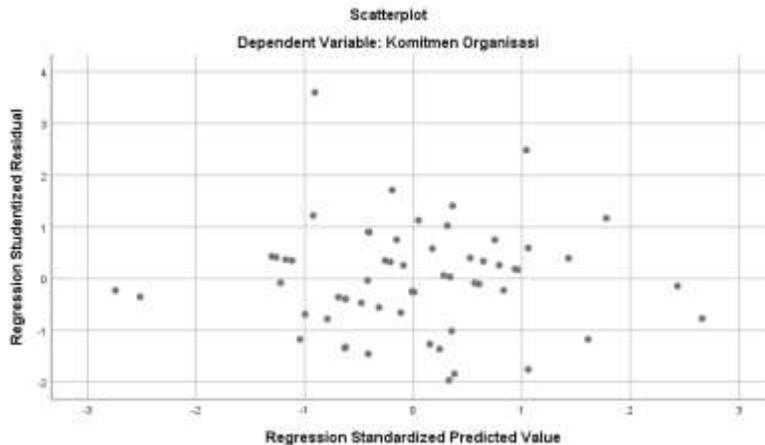
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,719	1,391
	Kesejahteraan	,912	1,096
	Keadilan	,703	1,442
	Organisasional		

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel $> 0,1$ dan nilai *inflation factor* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Dapat dilihat dari hasil output gambar scatterplot diatas, maka terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik dalam grafik scatterplot menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu.

Tabel 6 Uji Korelasi Spearman Rho

Variabel	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
----------	-----	--------------	------------

Disiplin Kerja	0,720	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kesejahteraan	0,530	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keadilan Organisasional	0,475	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada uji spearman rho dinyatakan nilai sig variabel independen berada >0,05, maka hasil tabel diatas dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Uji Glejser

Coefficients ^a		Standardized				
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,664	2,474		,268	,789
	Disiplin Kerja	,093	,081	,178	1,157	,252
	Kesejahteraan	-,001	,095	-,001	-,006	,995
	Keadilan Organisasional	-,088	,091	-,147	-,971	,336

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Output pengujian heteroskedastisitas dengan uji *glejser* pada tabel 7 menunjukkan bahwa model penelitian terbebas dari gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai sig. Sebesar 0,252, Kesejahteraan (X2) memiliki nilai sig. 0,995, dan variabel Keadilan Organisasional (X3) memiliki nilai sig. Sebesar 0,336. Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji Gletjser yang menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai sig. lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Standardized				
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,092	3,692		-,296	,768
	X1	,263	,087	,361	3,008	,004
	X2	,465	,152	,325	3,053	,003
	X3	,172	,118	,176	1,450	,153

a. Dependent Variable: Y

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Dari tabel 8 diatas dapat diperoleh persamaan regresi :

$$KOM = -1,092 + 0,263DK + 0,465K + 0,172KO + e$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai koefisien setiap variabel bernilai positif yang artinya setiap penambahan atau pengurangan satu skor pada setiap variabel akan mempengaruhi stres kerja karyawan sebesar nilai koefisien. Hal ini berarti apabila semakin tinggi disiplin kerja, kesejahteraan maupun keadilan organisasional maka semakin meningkat pula stres komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Uji Persial (Uji t)

Pada Uji t dapat diketahui dengan melihat probabilitas signifikasinya. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak. Dengan melihat pada tabel 8 dapat diketahui bahwa :

H1= Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2 = Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 = Keadilan Organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

H4 = Disiplin kerja, kesejahteraan, dan keadilan organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,595	3	40,532	10,259	,000 ^b
	Residual	221,255	56	3,951		
	Total	342,850	59			

a. Dependent Variable: KOM
b. Predictors: (Constant), KO, K, D

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Kesimpulan dari F-test diperoleh nilai F-hitung sebesar 10,259 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai F-hitung 10,259 > F-tabel 2,77 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kesejahteraan, keadilan organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,451	,421		1,826

Sumber; Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau pada tabel diatas dituliskan Adjusted R Square sebesar 0,421. Hal ini diartikan bahwa besarnya kontribusi antara disiplin kerja, kesejahteraan, dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasi sebesar 42,1 %, sedangkan 57,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (uji t) yang dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.16 pada uji t bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung 3,008 > dari t tabel 1,672 dan nilai probabilitas variabel disiplin kerja adalah $0,04 < 0,05$ (lebih kecil dari sig), Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Disiplin kerja yang tinggi pada PT DM Baru Retailindo akan berdampak pada komitmen karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya budaya disiplin yang dimiliki oleh karyawan PT DM Baru Retailindo, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Bagi PT DM Baru Retailindo perlu dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surito et al., (2019) yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Malikussaleh.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (uji t) yang dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.16 pada uji t bahwa variabel Kesejahteraan memiliki t hitung 3,053 > dari t tabel 1,672 dan nilai probabilitas variabel kesejahteraan adalah $0,03 < 0,05$ (lebih kecil dari sig), Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti apabila PT DM Baru Retailindo memperhatikan kesejahteraan karyawan, maka akan mempengaruhi komitmen karyawan. Artinya, karyawan yang merasa kesejahteraannya dipenuhi oleh PT DM Baru Retailindo maka akan lebih berkomitmen pada perusahaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka akan dapat meningkatkan pula komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yonathan,

(2013) yaitu kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional di CV. Kembang Jaya.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (uji t) yang dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.16 pada uji t bahwa variabel Keadilan Organisasional memiliki t hitung $1,450 <$ dari t tabel $1,672$ dan nilai probabilitas variabel keadilan organisasional adalah $1,53 > 0,05$ (lebih besar dari sig), Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keadilan organisasi yang terdiri dari keadilan prosedur penilain kinerja yang adil, sikap atasan yang adil, dan penghargaan yang didasarkan pada tanggung jawab, kesempatan promosi yang adil, pengakuan kerja keras, penilaian kinerja yang sesuai dengan seharusnya, dan penghargaan yang didasarkan pada keterampilan dan pendidikan pada PT DM Baru Retailindo tidak mampu meningkatkan komitmen mereka pada perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rejeki & Wulansari, (2015) yaitu terbukti bahwa keadilan organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan pada komitmen organisasi. Selanjutnya dalam penelitian Sancoko & Panggabean, (2015) yaitu ketiga dimensi dari keadilan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan dan Keadilan Organisasioanal secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) pada variabel disiplin kerja, kesejahteraan, dan keadilan organisasional memiliki F-hitung $10,259 >$ F-tabel $2,77$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kesejahteraan, keadilan organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel independen memiliki sumbangan aktif total koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel dependen sebesar $42,1 \%$ sedangkan $57,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oupen et al., (2020) yaitu terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional. Selain itu selajan dengan Harsanto & Susanti, (2021) terdapat pengaruh antara kesejahteraan berupa jaminan sosial terhadap komitmen organisasi. Penelitian Septony, (2020) yaitu keadilan organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional. Oleh karenaitu disiplin kerna, kesejahteraan, dan keadilan organisasional berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada Karyawan PT DM Baru Retailindo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT DM Baru Retailindo. Variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT DM Baru Retailindo. Variabel keadilan organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT DM Baru Retailindo. Variabel disiplin kerja, kesejahteraan, dan keadilan organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT DM Baru Retailindo.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi PT DM Baru Retailindo

Manfaat penelitian ini sebagai salah satu acuan bagi Objek penelitian saya yaitu PT DM Baru Retailindo agar menjadi evaluasi atas Sumber Daya Manusia mereka agar kedepannya memberikan efek baik antara karyawan melalui disiplin kerja, kesejahteraan dan keadilan organisasional. Diperoleh data jawaban pada kuesioner bahwa nilai terendah ada pada indikator keadilan interaksional pada variabel keadilan organisasional. Hal ini dapat menjadi pertimbangan dan evaluasi kepada pimpinan PT DM Baru Retailindo agar pimpinan lebih memastikan untuk mendengar kekhawatiran karyawan sebelum mengambil keputusan bagi karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai salah satu referensi untuk menambah wawasan serta pengetahuan. Terutama agar menemukan signifikan positif terhadap variabel komitmen organisasi dengan menambah variabel seperti beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan sehingga akan memberikan pandangan yang lebih luas lagi serta dapat diketahui variabel yang dominan dan variabel yang tidak dominan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. (2019). *Pengaruh Keadilan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Dm Baru Group Yogyakarta* (Issue 1).
- Akhmada, M. F., & Satwika, Y. W. (2020). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(04), 134-142.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/37098>
- Aprijal. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Jakarta. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 193-205.

- Candika, J., & Chairael, L. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Lembah Karet Padang. *Jurnal Benefita*, 3(2), 248–262. <https://doi.org/10.22216/jbe.V3i2.3105>
- Cinthia Yessica, M., Johny, K., & Joula, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. 2(2), 85–91.
- Harsanto, B. A., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Jaminan Sosial, Self Efficacy Dan Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Nashrul Ummah Lamongan. 19(3), 446–456.
- Irawan, L., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2), 149–155. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/8374>
- Mardikaningsih, R. (2020). Spiritualitas Kerja Dan Kedisiplinan Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 286–295. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.V3i2.49>
- Nova, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/5>
- Nurchayani, D., & Fuad, M. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt . Pln (Persero) Apj Semarang). *Journal Ofmanagement*, 5(3), 1–11.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41. <https://doi.org/10.23887/japi.V11i1.3167>
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Riana, I. G., Sari, R. M., & Putra3, I. B. U. (2020). Mediasi Motivasi Kerja Pada Hubungan Kompensasi Dengan Komitmen Organisasional. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 67–78.
- Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula Bsd. *Jurnal Mix*, 5(1), 34–53.
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Tri Ananda, M. N., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2019). Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 246–251. <https://doi.org/10.24198/jppm.V6i3.26213>
- Sari, E. Y., & Indra Utama. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Digital (Jamed)*, 2(3), 27–42.

- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Septony. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt Avava Duta Indonesia*.
- Surito, Arifin, A. H., & Aiyub. (2019). *3366-8540-1-Sm (1)*. 4(1), 30–46.
- Widarianti, I. G. A. R., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6242–6261. <http://www.tjyybjb.ac.cn/cn/article/downloadarticlefile.do?attachtype=pdf&id=9987>
- Yanti Purba, P., Chrisman, H., Sianipar, A. N., & Sembiring, M. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(2), 367–378. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Yogi Ananta, S. (2020). *Karyawan (Studi Pada Pt Putra Mitraja Dinamika Jaya) Karyawan (Studi Pada Pt Putra Mitraja Dinamika Jaya)*.
- Yonathan, A. C. (2013). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi Oleh Wloc (Kontrol Kerja) Pada Cv. Kembang Jaya. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(2).