

PERAN KEADILAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA METRO

Tamam¹, Nasyi'atun Inayati Utami², Febriyanto³, Sri Lestari⁴ Edison Ginting⁵

¹Prodi Manajemen, STIE Muhammadiyah Kalianda, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Indonesia

^{3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia

⁴Prodi Mekanik Industri dan Desain, Politeknik TEDC, Indonesia

Email : tamamdjamil@gmail.com

ABSTRACT :

The organizational commitment of Civil Servants at the Metro City Regional Secretariat needs to be questioned, including the delay of Civil Servants entering the office, leaving work prematurely, and the lack of concern from the leadership for the duties of employees, as well as the lack of agency motivation in the form of appreciation for employees who show good work results. The purpose of this study was to determine the effect of organizational justice, organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on organizational commitment either partially or simultaneously. The research method with a quantitative approach from the sampling technique using purposive sampling. How to collect data using a questionnaire distributed to employees which according to the researcher is appropriate. The analysis tool uses multiple linear regression with partial t test decisions, simultaneous f, and coefficient of determination. The results of the analysis show that organizational commitment is well formed if organizational justice, organizational culture, and job satisfaction with one's own work as well as the perception of positive and good things will increase employee organizational commitment at the Metro City Regional Secretariat office.

Keywords: *organizational justice, organizational culture, job satisfaction, commitment Organization*

ABSTRAK :

Komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Metro perlunya dipertanyakan, diantaranya keterlambatan Pegawai Negeri Sipil masuk kantor, pulang kerja sebelum waktunya, serta kurangnya rasa peduli pimpinan terhadap tugas-tugas dari pegawai, serta kurangnya motivasi instansi berupa penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan pekerjaan bagus, maka tujuan riset ini ialah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, komitmen organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional baik secara parsial maupun secara simultan. Metode riset dengan pendekatan kuantitatif dari teknik sampling memakai *purposive sampling*. Cara pengambilan data menggunakan angket kuesioner yang dibagikan kepada pegawai yang menurut peneliti itu layak. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan keputusan uji parsial t, simultan f, serta koefisien determinasi. Hasil analisis memkutikan bahwa komitmen organisasional terbentuk dengan baik jika keadilan rganisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja akan pekerjaan sendiri dan persepsi dengan hal-hal positif dan baik sehingga akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Metro.

Kata Kunci: keadilan organisasi, : keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen Organisasional

I. PENDAHULUAN

Dalam memajukan sebuah instansi dapat ditentukan dengan berbagai faktor kunci, yaitu SDM yang berkompeten serta memiliki integritas yang tinggi supaya dapat menjaga dan memelihara komitmen organisasional suatu lembaga. Komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Metro perlunya dipertanyakan, diantaranya keterlambatan Pegawai Negeri Sipil masuk kantor, pulang

kerja sebelum waktunya, serta kurangnya rasa peduli pimpinan terhadap tugas-tugas dari pegawai, serta kurangnya motivasi instansi berupa penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan pekerjaan bagus, maka tujuan riset ini ialah untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, komitmen organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional baik secara parsial maupun secara simultan.

Berikut ini data tingkat absensi pegawai pada Kantor Sekretaris Daerah Kota Metro Tahun 2021 berikut ini:

Tabel 1. Sekretariat Daerah Kota Metro Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2020-2021

Tahun	Hari Efektif	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Tingkat Absensi
2020	245	23	157	71	251	0,36
2021	245	26	188	85	299	0,43

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Metro

Tabel 1, menunjukkan terjadi peningkatan ketidakhadiran pegawai Sekretaris Daerah Kota Metro. Perhitungan tingkat absensi sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Absen}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2011 : 51)

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sehingga perlu dibina sebaik mungkin untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi agar tujuan perusahaan tercapai (Febriyanto, 2021). Berdasarkan perhitungan tingkat absensi diketahui bahwa Tahun 2020 tingkat absensi 0,36% dan pada Tahun 2021 meningkat menjadi sebesar 0,43%. Berdasarkan observasi peneliti di lapangan dapat dilihat bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Metro banyak mengalami masalah, antara lain dengan keterlambatan Pegawai Negeri Sipil masuk

kantor, pulang kerja sebelum waktunya, dan kemangkiran untuk melakukan hal-hal yang di luar kegiatan kerja, masih ada pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang dikarenakan hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik mengakibatkan terjadinya konflik antara sesama rekan kerja, tidak adanya koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kurangnya rasa peduli pimpinan terhadap tugas-tugas dari pegawai, serta kurangnya motivasi instansi berupa penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan pekerjaan bagus.

A. Identifikasi Masalah

1. Keterlambatan Pegawai Negeri Sipil masuk kantor
2. Pulang kerja sebelum waktunya
3. Kemangkiran untuk melakukan hal-hal yang di luar kegiatan kerja
4. Masih ada pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja
5. Hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik
6. Konflik antara sesama rekan kerja
7. Tidak adanya koordinasi antara rekan kerja
8. Kurangnya rasa peduli pimpinan terhadap tugas-tugas dari pegawai.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro)?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro)?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro)?
4. Apakah Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional (Pada Sekretariat Daerah Kota Metro)?

jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam instansi tertentu". Banyak peneliti setuju bahwa komitmen membantu dalam mengurangi absensi, turnover dan meningkatkan kinerja, tapi banyak mengasosiasikannya dengan sikap karyawan terhadap organisasi mereka dan masalah yang mereka anggap penting untuk kesejahteraan mereka. Sanhaji et al. (2018: 470).

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Chaterina, M. T., & Intan, R. (2012: 2) Hal tersebut menunjukkan bahwa "komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional merupakan Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

II. KAJIAN LITERATUR**1. Konsep Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi telah dikaitkan dengan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan cara mereka merasakan kesanggupan pada keadilan manajemen. Menurut Suwanto, S., & Japlani, A. (2019) "Derajat seberapa

2. Konsep Keadilan Organisasi

Menurut Nasution, S. A. (2018: 3) definisi kepuasan kerja "melibatkan reaksi kognitif, afektif dan evaluatif atau sikap. Kepuasan kerja adalah kondisi esmosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja". Menurut (Hadeli, 2017: 4)

*Received : January, 09, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 29, 2023*

kepuasan kerja merupakan “hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting”.

Hasriani, h. (2019: 4) mendefinisikan kepuasan kerja

sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan yang negative.

sedangkan (Kristanto, 2015: 86) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai “suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya”.

Menurut (Kristanto, 2015; 88), membagi keadilan organisasional menjadi tiga, yaitu

“keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. bahwa keadilan organisasi-onal mempunyai empat tipe, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional. Tipe keadilan organisasional menurut Moorman dan Colquitt masing-masing mempunyai keunggulannya masing-masing”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi sikap tentang sikap karyawan atau anggota organisasi terhadap bagaimana adil, adil dan merata mereka

diperlakukan sesuai dengan standar etika dan moral yang diharapkan di tempat kerja dan bagaimana sikap ini mempengaruhi hasil organisasi bagaimana komitmen dan kepuasan.

3. Konsep Budaya Organisasi

Sedangkan (Taurisa & Ratnawati, 2012: 173) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi.

Menurut (Indra Yudha, 2018: 25) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan

*Received : January, 09, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 29, 2023*

mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

4. Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Suwanto, (2014) bahwa kepuasan kerja adalah

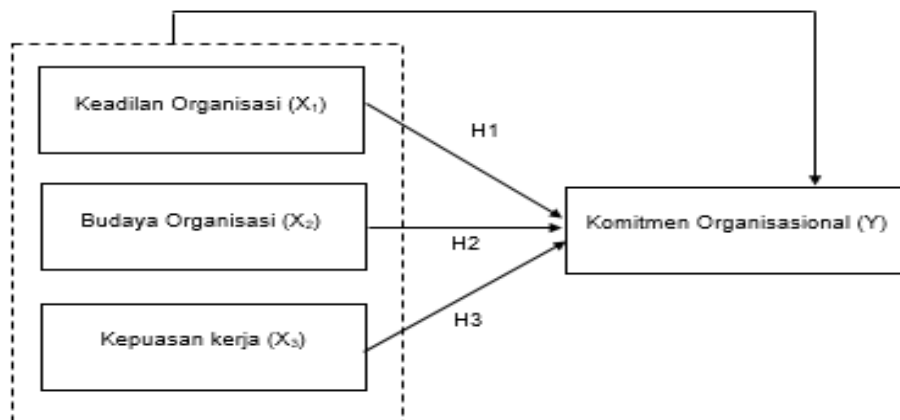
“suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas”. Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup penting, hal ini dikarenakan apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka akan mengakibatkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan tujuan perusahaan tidak berjalan sesuai yang diinginkan (Febriyanto, 2021).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya apabila tingkat kepuasan karyawan rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemungkinan serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi, Pratama & Septiani (2020: 163).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang merupakan hasil penilaian terhadap karakteristiknya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negatif.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Berdasarkan narasi dan teori-teori pendukung pada penelitian ini, kerangka konseptual yang dapat peneliti ajukan ialah:



Received : January, 09, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 29, 2023

Hipotesis

- H1 : Diduga ada pengaruh Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro
- H2 : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro.
- H3 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro
- H4 : Diduga ada pengaruh secara simultan Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro.

III. METODE PENELITIAN

Metode riset dengan pendekatan kuantitatif dari teknik sampling memakai *purposive sampling*. Cara pengambilan data menggunakan angket kuesioner yang dibagikan kepada pegawai yang menurut

peneliti itu layak. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan keputusan uji parsial t, simultan f, serta koefisien determinasi.

IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Normalitas data

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang dijabarkan pada lampiran, maka langkah selanjutnya ialah uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas data *Shapiro-Wilk* sebagai berikut:

Tabel 10. Interpretasi uji normalitas *Shapiro-Wilk*

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keadilan organisasi	,134	74	,002	,944	74	,006
Budaya organisasi	,089	74	,200*	,981	74	,322
Kepuasan kerja	,127	74	,005	,939	74	,001
Komitmen organisasional	,147	74	,000	,926	74	,000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data output SPSS pada Lampiran, 2022.

Kesimpulan uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai Sig skala keadilan organisasi adalah $0,006 > 0,005$ untuk data berdistribusi normal, skala budaya

organisasi Sig $0,322 > 0,005$ artinya data normal, k2 cari kepuasan kerja Sig $0,001 < 0,005$ berarti data tidak berdistribusi normal,

Received : January, 09, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 29, 2023

dan nilai Sig komitmen organisasi $0,000 < 0,005$ berarti data tidak berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Homogenitas

Hasil ringkasan uji homogenitas sebagai berikut:

Tabel 11. Homogenitas Y atas X_1, X_2 , dan X_3
Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Keadilan organisasi	Based on Mean	2,156	16	50	,000
	Based on Median	,884	16	50	,590
	Based on Median and with adjusted df	,884	16	24,251	,592
	Based on trimmed mean	1,908	16	50	,042
Budaya organisasi	Based on Mean	3,915	16	50	,000
	Based on Median	,800	16	50	,678
	Based on Median and with adjusted df	,800	16	9,863	,666
	Based on trimmed mean	3,520	16	50	,000
Kepuasan kerja	Based on Mean	4,756	16	50	,000
	Based on Median	1,194	16	50	,305
	Based on Median and with adjusted df	1,194	16	25,570	,335
	Based on trimmed mean	4,449	16	50	,000

Sumber: SPSS versi 25, pada lampiran

Hasil uji homogenitas diatas menunjukkan bahwa nilai nilai *sig based on mean* ($0,000 < 0,005$) maka data dari ketiga variabel independen tersebut adalah homogen.

3. Hasil Linieritas data

Berikut ini adalah hasil kesimpulan dari uji linieiritas Y atas X_1

Tabel 12. Linieiritas Y atas X_1
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen organisasional * Keadilan organisasi	Between Groups	(Combined)	4031,982	23	175,304	3,540	,000
		Linearity	3263,701	1	3263,701	65,90	,000
		Deviation from Linearity	768,280	22	34,922	,705	,813
	Within Groups		2475,924	50	49,518		
	Total		6507,905	73			

Sumber: SPSS versi 25 pada lampiran.

Dari hasil Tabel 12 didapatkan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan linier yang signifikan antara keadilan organisasi (X_1) dengan

komitmen organisasi (Y). tingkat = 0,05 diketahui bahwa Fhitung 0,705 sedangkan Ftabel 1,81 dengan Dk mempunyai bilangan ($k-2$) = 22 dan bilangan ($n-k$) = 50. Dengan

Received : January, 09, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 29, 2023

demikian, regresi ekuitas bersama (X1) dari usaha bersama (Y) melakukan regresi linier, sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,813 > 0,05$. Dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara keadilan organisasi (X1) dengan upaya organisasi (Y).

Tabel 13. Hasil Linieritas Y atas X₂**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen organisasional * Budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	5093,782	28	181,921	5,789	,000
		Linearity	4182,692	1	4182,692	133,1	,000
		Deviation from Linearity	911,090	27	33,744	1,074	,407
	Within Groups		1414,124	45	31,425		
	Total		6507,905	73			

Sumber: SPSS 25, pada lampiran.

Hasil Tabel 13 menghasilkan signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan linier yang signifikan antara budaya organisasi (X2) dengan komitmen organisasi (Y). dengan nilai = $0,05$ diketahui bahwa Fhitung 1,074 sedangkan Ftabel 1,76 dengan Dk adalah pembilang (k-2) = 27 dan pembilang (n-k) = 45. Dengan

demikian, budaya organisasi (X2) regresi komitmen organisasi (Y) membentuk regresi linier, sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,407 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara budaya organisasi (X2) dengan komitmen organisasi (.Y).

Tabel 14. Linieritas Y atas X₃**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen organisasional * Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	6467,564	24	269,482	327,31	,000
		Linearity	6395,934	1	6395,934	7768,6	,000
		Deviation from Linearity	71,630	23	3,114	3,783	,000
	Within Groups		40,342	49	,823		
	Total		6507,905	73			

Sumber: SPSS versi 25 pada lampiran. 2022

Received : January, 09, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 29, 2023

Tabel 14 menghasilkan nilai $= 0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan linier yang signifikan antara kepuasan kerja (X_3) dengan komitmen organisasi (Y). dengan nilai $= 0,05$ diketahui nilai F_{hitung} sebesar 3,783 sedangkan F_{tabel} sebesar 1,79 apabila Dk memiliki pembilang $(k-2) = 23$ dan penyebut $(n-k) = 49$. Jadi,

fungsi Regresi kepuasan (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) membentuk regresi linier, sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara kepuasan kerja (X_3) dengan upaya organisasi (Y).

A. Hasil Multi Regresi Ganda

1. Hasil Persamaan Multi regresi dan parsial (t)

Hasil ringkasan multi regresi ganda dari rumus berikut ini

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2017: 192})$$

Dengan keputusan persamaan regresi dan uji parsial (t), uji simultan (f) dan Koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

**Tabel 15. Hasil Multi regresi ganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,359	1,746		
	Keadilan organisasi	,001	,030	,001	,982
	Budaya organisasi	,021	,032	,019	,510
	Kepuasan kerja	1,019	,029	,976	,000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Sumber: SPSS versi 25. Pada lampiran

Persamaan regresinya:

$$\hat{Y} = -3.359 + 0,001 X_1 + 0,021 X_2 + 1,019 X_3 + e$$

Interprestasi uji parsial (t) :

- ❖ Keadilan organisasi mempunyai nilai t_{hitung} 0,023 < t_{tabel} 1,66 dengan nilai signifikan 0,962, maka secara parsial keadilan organisasi tidak berpengaruh dengan komitmen organisasional.
- ❖ Budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} 0,662 < t_{tabel} 1,66 dengan nilai signifikan 0,510, maka secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh dengan komitmen organisasional.
- ❖ Kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} 35,454 > t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,000. Sehingga secara parsial kepuasan kerja berpengaruh dengan komitmen organisasional.

2. Hasil Uji Simultan (F)

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama, maka di bawah ini ialah hasil ringkasan uji simultan f yang dapat peneliti jabarkan:

Received : January, 09, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 29, 2023

Tabel 16. Hasil uji simultan (F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Squar	F	Sig.
1	Regression	6396,762	3	2132,254	1342,929	,000 ^b
	Residual	111,143	70	1,588		
	Total	6507,905	73			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Keadilan organisasi, Budaya organisasi

Sumber: SPSS versi 25 pada lampiran.

Hasil pengujian secara bersama-sama pada program SPSS, maka interpretasi yang dapat peneliti sajikan mengenai uji simultan f dengan pengambilan keputusan jika jika F_{hitung} 1342.929 > F_{tabel} = **1,53** dengan nilai signifikan 0,000.

3. Hasil koefisien determinasi (R^2)

Hasil kesimpulan yang dapat peneliti jabarkan, adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,983	,982	1,260

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Keadilan organisasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Sumber: SPSS versi 25 pada lampiran.

Dari nilai R Squer (R^2) bernilai 0,983 (98,3%) maka dapat disimpulkan variabel keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh penting dengan komitmen organisasional dengan angka persentase didapatkan sebesar 98,3%, sedangkan sisanya 1,7 dipengaruhi oleh variabel yang tidak penulis teliti.

PEMBAHASAN

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh beberapa variabel yang penulis teliti, diantaranya keadilan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu penulis ajukan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh keadilan organisasi (X_1) dengan komitmen organisasional (Y)
Meninjau hasil analisis sebelumnya dapat dijelaskan bahwa keadilan organisasi

*Received : January, 09, 2023**Revised : January, 27, 2023**Available online : January, 29, 2023*

dengan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh artinya setiap individu dari setiap pegawai tentang persepsi mengenai sejauh mana mereka sudah diperlakukan secara wajar, adil dan setara dan sesuai dengan standar aturan pada kantor tentang yang pertama kewajaran alokasi kerja dan pengambilan keputusan.

2. Pengaruh budaya organisasi (X_2) dengan komitmen organisasional (Y)

Meninjau hasil analisis sebelumnya dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh dengan komitmen organisasional artinya sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi yang mencakup terhadap detail, berinovasi berorientasi tim.

3. Pengaruh kepuasan kerja (X_3) dengan komitmen organisasional (Y)

Kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan komitmen organisasional artinya bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, maka suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

4. Secara simultan keadilan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dari hasil analisis yang sudah dijabarkan melalui program SPSS dan banding dengan peneliti terdahulu bahwa komitmen organisasional secara simultan dipengaruhi oleh keadilan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Artinya bahwa karyawan berada di pihak organisasi

tertentu dan bahwa tujuan dan aspirasinya terus menjadi anggota organisasi tersebut.

Hal ini senada oleh riset terdahulu oleh Octavianus Sumardana Pratama (2020) dengan judul risetnya "Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, hasil penelitan: Keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional diterima. Keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional diterima".

V. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional artinya konsep atau gagasan bahwa pegawai atau anggota organisasi diperlakukan secara adil, setara, dan sesuai dengan standar etika yang diharapkan di tempat kerja, serta bagaimana persepsi ini memengaruhi hasil organisasi dan komitmen organisasional di perusahaan/instansi.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional artinya sebuah sistem nilai suatu organisasi dan akan mempengaruhi kinerja kerja dan perilaku pegawai. Dengan kata lain, sistem nilai-nilai organisasi yang dianut oleh para anggota organisasi akan mempengaruhi

kerja dan perilaku para anggota tersebut.

3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional artinya sikap positif terhadap pekerjaan merupakan hasil penilaian individu mereka dengan pekerjaan menunjukkan sikap positif terhadap hasil pekerjaan.
4. Komitmen organisasional terbentuk dengan baik jika keadilan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja akan pekerjaan sendiri dan persepsi dengan hal-hal positif dan baik sehingga akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Metro.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan ialah:

1. Penilaian komitmen organisasi berkelanjutan, termasuk sikap karyawan atau anggota organisasi terhadap bagaimana mereka diperlakukan secara adil, adil dan setara sesuai dengan standar moral dan etika yang ada menunggu di tempat kerja, telah menunjukkan hasil yang baik dan perlu dipertahankan dia.
2. Pandangan budaya organisasi berjalan dengan lancar, maka sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja dan perilaku anggota organisasi dan telah menunjukkan efek positif dan perlu k 'setahun.
3. Agar usaha organisasi dapat bekerja secara efektif, seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki emosi positif tentang pekerjaan,

berbeda dengan orang yang tidak puas dalam pekerjaannya, ini termasuk emosi negatif yang telah menunjukkan hasil positif, dan mereka membutuhkannya untuk berhasil.

4. Afinitas karyawan terhadap organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi telah menunjukkan hasil yang positif dan perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian, Edisi Ke Dua*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Cahnia, N., Hadeli, H., & Yustina, L. S. (2020). Toward the Effectiveness of Teaching Descriptive Text at Junior High School. *RiELT Journal*, 6(2), 401-414.
- Chaterina, M. T., & Intan, R. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 24178.

Received : January, 09, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 29, 2023

- Febriyanto, F. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Metode IPA (Importance Performance Analysis) Pada Hotel Familie 2 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 248-252.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hadeli, I. H. dan P. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasional dan Karakteristik Individu*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasriani, h. (2019). *Pengaruh Etika Komunikasi Islam Terhadap Pegawai Dan Kepuasan Pelanggan Di Kantor Samsat Sinjai* (Doctoral dissertation, INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI).
- Indra Yudha, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi*. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Indrayani, L. P. C., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Juliansyah Noor, S. E. M. M. (2015). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Kencana.
- Kristanto, H. (2015). *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Nasution, S. A. (2018). *Kontribusi Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Budaya Kerja Guru Di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatea Utara Medan).
- Nirwana, N. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.

Received : January, 09, 2023

Revised : January, 27, 2023

Available online : January, 29, 2023

- Pratama, O. S., & Septiani, K. M. D. (2020). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 161–168.
- Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2019). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7429-7457.
- Rostika Flora, R. F. (2018). Penerima Dana Hibah Kompetitif 2018.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto. (2018). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1, 469.
- Sugiono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Suwarto, S. (2014). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sorini agro asia corporindo tbk, cabang lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Suwarto, s. (2016). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). Pengaruh reward dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. GREAT giant pineapple. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187
- Wijaya, M. A. (2018). *Kewenangan Lembaga Penegak Hukum Dalam Menangani Tindak Pidana Terorisme Tinjauan Yuridis (Undang–Undang Terorisme Nomor 5 Tahun 2018)* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).