

Jefri Heridiansyah¹, Th. Susetyarsi², Sri Wiranti Setiyanti³, Amalia Dity Meilinda⁴

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN GAJAHMUNGKUR SEMARANG

Jefri Heridiansyah¹, Th. Susetyarsi², Sri Wiranti Setiyanti³, Amalia Dity Meilinda⁴
STIE SEMARANG ^{1,2,3,4}

jefri@stiesemarang.ac.id, susetyarsi@stiesemarang.ac.id,
setiyawiranti@gmail.com, amaliaditymei@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.862 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,068 > 0,05$. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $2.418 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Keadilan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.227 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,225 > 0,05$. Hasil pengujian kelayakan model dengan tingkat signifikan adalah $0,000 < 0,05$, artinya model merupakan model yang layak atau fit untuk digunakan. Nilai $Adj R^2$ diperoleh sebesar $0,256$ yang artinya 25.6% Komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Keadilan organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi*

Abstract. This research aims to determine the influence of Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Commitment. The Organizational Culture variable has no effect on Organizational Commitment. Obtaining a regression coefficient in a positive direction with a t count of $1,862 < 1,980$ with a significance value of $0.068 > 0.05$. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Obtaining a regression coefficient in a positive direction with a t count of $2,418 > 1,980$ with a significance value of $0.019 < 0.05$. Organizational Justice has no effect on Organizational Commitment. The regression coefficient in a positive direction is obtained with a t count of $1,227 < 1,980$ with a significance value of $0.225 > 0.05$. The results of testing the feasibility of the model with a significant level are $0.000 < 0.05$, meaning that the model is a suitable model or fit to be used. The $Adj R^2$ value obtained is 0.256 , which means that 25.6% of organizational commitment can be explained by the variables Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Justice, while the rest is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Justice and Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Individu yang memiliki komitmen kerja tinggi, cenderung berjuang keras dalam menghadapi tantangan dan tekanan. Disisi lain individu yang tidak memiliki komitmen, menganggap tekanan dirasa sebagai suatu beban yang sangat berat. Tenaga kerja secara ideal memiliki akuntabilitas, yaitu pertanggungjawaban yang jelas, atas semua tindakan yang diambil beserta konsekuensinya, terutama dalam hal penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan (Putra, 2019). Pada sisi lain, instansi juga harus mampu mengakomodasi berbagai kepentingan, namun tetap harus mempertimbangkan kepentingan para pegawai, baik dari sisi jenjang karir maupun kesejahteraan. Kolaborasi antara perusahaan dengan tenaga kerja dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi diharapkan pegawai terhindar dari perilaku negatif misalnya membolos, mangkir dari tugas yang diberikan, bermalasan – malasan saat jam kerja.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2018) merupakan suatu status di mana suatu pegawai mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dapat membuat komitmen organisasional bermanfaat bagi organisasi. Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan yang tinggi dapat membuat komitmen organisasi yang tinggi dan bermanfaat bagi organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya

Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan Keadilan Organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh perusahaan (Robbins and Judge 2018). Budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya perusahaan atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi selalu merasa satu keluarga.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Luthans, 2006 dalam Putra, 2019). Sedangkan Davis (1996) dalam Kevin (2023), memandang kepuasan kerja sebagai rasa senang seseorang dalam memandang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dibebankan dengan keinginan individu pegawai.

Keadilan organisasi merupakan sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan

kepuasan (Yuli Antara 2023). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, dan Keadilan Organisasi terhadap

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan dimana pegawai mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, serta harapannya untuk tetap bertahan menjadi anggota di perusahaan / instansi tersebut. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi menurut Wijayanti (2023) merupakan suatu status di mana suatu pegawai mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan yang tinggi dapat membuat komitmen organisasi yang tinggi di mana bermanfaat bagi organisasi.

Menurut Putra (2019) komitmen organisasi merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu terhadap organisasi yang dimasukinya. Sedangkan menurut Kevin (2023) komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan sampai sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Tamam (2023) menjelaskan bahwa komitmen

Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang.

organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada dalam organisasi serta tekad di dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang paling mendorong antara satu dengan yang lain. Pegawai yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Pegawai akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pemahaman para pakar mengenai budaya perusahaan sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya perusahaan orang-orang yang tergabung di dalamnya. Menurut Robbins and

Judge (2018) kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya perusahaan atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi selalu merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain (Tamam 2023). Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif, yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Luthans, 2006 dalam Putra, 2019). Sedangkan Davis (1996) dalam Kevin (2023), memandang kepuasan kerja sebagai rasa senang seseorang dalam memandang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dibebankan dengan keinginan individu pegawai. Menurut Spector (1997) dalam Kevin

(2023) kepuasan kerja sebagai variabel sikap yang merefleksikan perasaan evaluatif mengenai pekerjaan melalui sembilan aspek dari pekerjaan. Aspek-aspek kepuasan kerja tersebut antara lain : 1) gaji, 2) kesempatan promosi, 3) supervisi (atasan), 4) tunjangan diluar gaji (*fringe benefits*), 5) *contingent reward* (*reward* yang diterima saat karyawan menunjukkan performa yang baik atas prestasi kerja), 6) *operating conditions* (kondisi perusahaan termasuk peraturan dan prosedurnya), 7) Rekan sejawat (interaksi dan kerja sama sesama rekan kerja), 8) tipe pekerjaan (*nature of network*), 9) serta komunikasi di dalam organisasi.

Robbins (1996) dalam Indrianingsih (2022) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Kepuasan kerja dapat merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan, sebaliknya tanpa ada kepuasan kerja maka karyawan akan cepat mengalami kebosanan, tidak bersemangat dalam bekerja, dan pindah pekerjaan (Robbins, 1996 dalam Agus Dwi Nugroho, 2012). Kepuasan kerja merupakan salah satu azas yang digunakan dalam pemeliharaan sumber daya manusia (*human resources retention*) didalam suatu organisasi. Pengertian pemeliharaan sumber daya

manusia menurut Hasibuan (2002) dalam Indrianingsih (2022) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Pemeliharaan sumber daya manusia, dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan semangat sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam perusahaan. Pemeliharaan karyawan ini perlu dilakukan terus menerus oleh perusahaan karena erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan. Jika karyawan kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan dari perusahaan akan menimbulkan masalah, seperti : semangat kerja dan prestasi karyawan akan merosot, loyalitas karyawan menurun.

4. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi berfokus pada bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Yuli Antara, 2023). Kevin (2023) mengatakan keadilan organisasi merupakan sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi. Penelitian tentang persepsi

keadilan organisasi yang berfokus pada peran keadilan di tempat kerja telah menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi sangat mempengaruhi sikap para pekerja seperti kepuasan kerja, turnover intentions dan komitmen organisasional dan juga perilaku kerja seperti absensi dan *Organizational citizenship behaviour* (Putra, 2019).

Perusahaan perlu memberikan perhatian yang besar pada persepsi karyawan mengenai keadilan organisasi, karena akan memberikan dampak yang besar bagi perusahaan. Apabila karyawan merasa telah diperlakukan adil oleh perusahaan maka ia akan memiliki kepuasan dan komitmen organisasional yang tinggi, selanjutnya akan menunjukkan perilaku positif dan meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan. Sementara itu, karyawan yang merasa tidak diperlakukan adil oleh perusahaan cenderung akan merasa curiga dan tidak nyaman terhadap perusahaan, sehingga akan menurunkan semangat kerjanya. Salah satu cara perusahaan untuk dapat memberikan rasa adil kepada karyawannya adalah mengutamakan transparansi dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dalam menentukan beberapa kebijakan perusahaan.

5. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H3 : Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang karakteristiknya hendak diduga. (Sugiyono, 2018). Objek merupakan lokasi dimana populasi berada dan subjek adalah anggota populasi yang hendak dijadikan sebagai responden penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Semarang yang berjumlah 62 orang.

Menurut Ferdinand, (2012) perhitungan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil dapat menggunakan sensus sampling atau Teknik sampling yang digunakan dengan cara mendata keseluruhan anggota populasi menjadi responden penelitian. Atas dasar teknik sampling tersebut maka dalam penelitian ini respondennya adalah pegawai Kelurahan di Kecamatan Gajahmungkur, Semarang yang berjumlah 62 orang dikurangi peneliti yang merupakan bagian dari pegawai tersebut sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 61

responden, agar penelitian tidak terjadi bias.

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono,2012). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Keadilan Organisasi (X3). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y)

Definisi operasional dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Komitmen Organisasi (Y)	Menurut Khan (2010) komitmen organisasional merupakan keadaan saat individu yang memiliki pekerjaan mengidentifikasi peran kerjanya dan fokus pada pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.	1. Keterlibatan kerja 2. Fokus bekerja 3. Kesesuaian tujuan 4. Kebanggaan organisasi 5. Loyalitas terhadap organisasi (Indrianingsih 2022)
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya perusahaan adalah kumpulan nilai-nilai dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perilaku suatu organisasi (Thoyib, 2015).	1. Budaya kerja 2. Budaya birokrasi perusahaan 3. Budaya yang fokus pada perubahan (Tamam 2023)
3	Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan perasaan evaluatif mengenai pekerjaan melalui sembilan aspek dari pekerjaan (Spector, 1997 dalam Putra, 2019)	1. Kesempatan promosi 2. <i>Operating conditions</i> (kondisi perusahaan termasuk prosedurnya) 3. Tipe pekerjaan (<i>nature of network</i>) (Putra, 2019)
4	Keadilan Organisasi (X3)	Keadilan organisasi didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi (Greenberg, 1990).	1. beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan cukup adil. 2. penghargaan yang diperoleh di perusahaan cukup adil. 3. Keputusan mengenai pekerjaan dibuat secara objektif 4. Atasan memastikan bahwa semua persoalan karyawan didengar sebelum keputusan dibuat. (Yuliani 2022)

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang pengumpulan data dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian. Selain itu penelitian ini memerlukan data pelengkap yang dapat diperoleh dari literatur, jurnal-jurnal terdahulu dan dokumen yang ada.

Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada dalam permodelan regresi linier berganda. Ada empat uji asumsi klasik, yaitu Uji Normalitas Data, Multikolinearitas, Autokorelasi dan Heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2021) :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepuasan kerja

X_3 = Keadilan Organisasi

e = Kesalahan pengganggu (*disturbance's error*)

3. Uji Statistik t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel independen secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan adalah jika P value (sig)

> 0,05 Ho diterima dan jika P value (sig) < 0,05 Ho ditolak

4. Uji Kelayakan Model / Goodness of Fit Model (Uji F)

Menurut Ghozali, (2011) Uji *Goodness of Fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *Goodness of Fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Kriteria pengujian adalah jika Pvalue < 0,05 maka model ini layak dan jika Pvalue > 0,05 maka model ini tidak layak.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menyatakan berapa besar presentasi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti semakin besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

klasik. Data yang digunakan dalam penelitian ini sudah tidak ada kendala dengan asumsi klasik.

b. Analisis Regresi Linear

Hasil dari analisis linear berganda adalah sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi maka dilakukan pengujian asumsi

Tabel 2.
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.269	2.239		3.693	.000		
BudayaOrganisasi	.276	.148	.226	1.862	.068	.841	1.189
KepuasanKerja	.443	.183	.320	2.418	.019	.707	1.415
KeadilanOrganisasi	.165	.134	.153	1.227	.225	.798	1.253

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam

c. Pengujian Hipotesis (Uji – t)

Hasil uji statistik t-test penelitian ini berdasarkan tabel 2 adalah : Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi, diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.862 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,068 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H.1 ditolak**, yang artinya bahwa secara parsial variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi, diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $2.418 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H.2 diterima**, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,256 yang artinya 25.6 % Komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Keadilan organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya dapat dijelaskan pembahasan sebagai berikut:

penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 8.269 + 0.276 X_1 + 0.443 X_2 + 0.165 X_3$

signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh Keadilan organisasi terhadap Komitmen organisasi, diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.227 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,225 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa **H.3 ditolak**, yang artinya bahwa secara parsial variabel Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.

d. Uji F (Kelayakan Model)

Uji statistik F atau yang sering disebut uji kelayakan model merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian layak dijadikan sebagai model penelitian. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya model merupakan model yang layak atau fit untuk digunakan.

a. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Komitmen organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, ditunjukkan hasil koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.862 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,068 > 0,05$. Hal tersebut

menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang terjadi pada pegawai kelurahan dikecamatan Gajahmungkur, Semarang yaitu pegawai tidak selalu mengikuti perkembangan budaya kerja organisasi, pegawai tidak selalu mentaati budaya birokrasi organisasi dan tidak selalu berfokus pada perubahan kegiatan organisasi, namun pegawai tetap berkomitmen terhadap organisasi dikecamatan Gajahmungkur Semarang.

b. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $2.418 > 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang terjadi pada pegawai kelurahan dikecamatan Gajahmungkur yaitu dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan merasa senang dan memiliki kepuasan tersendiri berada di kantor kelurahan pada Kecamatan Gajahmungkur. Tingkat

kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keterlibatan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

c. Pengaruh Keadilan organisasi Terhadap Komitmen organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Keadilan organisasi terhadap Komitmen organisasi diperoleh koefisien regresi arah positif dengan t hitung $1.227 < 1.980$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,225 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang terjadi pada pegawai kelurahan dikecamatan Gajahmungkur yaitu pegawai menganggap beban kerja yang dilimpahkan belum cukup adil. Secara keseluruhan, pegawai merasa penghargaan yang diperoleh di sini adil. Keputusan mengenai pekerjaan dibuat secara objektif, tidak memihak kepada atasan, atasan memastikan bahwa semua persoalan karyawan didengar sebelum keputusan dibuat. Namun hal ini tidak berdampak pada komitmen pegawai terhadap organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.
- 3) Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.

Saran

1. Pada variabel budaya organisasi. Diharapkan pimpinan kantor Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang dapat mengembangkan standar sikap dan memberikan **Feedback terkait Performa pegawai** yang bersikap sesuai

standar yang sudah ditentukan.

2. Pada variable Kepuasan Kerja. Diharapkan pimpinan kantor Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang dapat memberikan promosi jabatan yang layak terhadap pegawai yang memiliki hasil kerja yang berkualitas.
3. Pada variable Keadilan Organisasi, Diharapkan pimpinan kantor Kelurahan Pada Kecamatan Gajahmungkur Kota Semarang dapat bersikap lebih tegas kepada pegawai yang sering melimpahkan pekerjaan kepada pegawai lain dengan membangun komunikasi dua arah.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang sekiranya dapat meningkatkan komitmen organisasi misalnya profesionalisme kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Riski. 2019. Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan kerja terhadap Komitmen Organisasi bagian produksi pt. Fuji seimitsu indonesia - bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. vol. 19 no. 2 agustus 2017
- Bernadin, H. John & Joice E, A. Russel, 2000. *Human Resource Management*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Bernadine R. dan Susilo Suparjo, 2006, *Kepemimpinan : Dasar-dasar Pengembangannya*, Andi Offset, Yogyakarta
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Efendi, Mohammad. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang). e – *Jurnal Riset Manajemen*. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi, Unisma
- Ghozali. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 2*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jefri Heridiansyah¹, Th. Susetyarsi², Sri Wiranti Setiyanti³, Amalia Dity Meilinda⁴

- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, EdisiKedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayanto (2022) Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824. Volume. 03, Issue. 02, May 2018
- Indrianingsih (2022) Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi). *Jom FEKON* Vol. 1 No. 2 Oktober 2023
- Kevin (2023) Pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
- Kurniawan (2022) Memperkuat komitmen organisasional: peran budaya organisasi, keadilan distributif dan keadilan procedural. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 6 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Tharie P dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Nugroho, Adi, Restu. 2020. Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2020, Hal. 194 –203 Vol. 23, No. 2. ISSN: 1412-3126
- Permatasari 2018 Pengaruh kepemimpinan transformasional budaya Organisasi, dan keadilan organisasi terhadap Komitmen organisasional pada CV.Megah Food Trading
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *MSDM “Kebijakan Komitmen Organisasi”*. BPFE: Yogyakarta.
- Putra (2019) Pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Evaluasi Kinerja*, Bandung, Penerbit : Refika Utama
- Rivai, Veitzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisikesepuluh. Jakarta: PT Indeks KelompokGramedia

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadwiryo, Bedjo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak J, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simatupang. 2020. Pengaruh kedekatan atasan dan keadilan Organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Ramayana lestari sentosa, tbk pematangsianta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tamam (2023) Pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro. AGORA. Vol. 6, No. 1, (2017)
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Widarianti 2019. Pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan Organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional karyawan
- Wijayanti (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo. *Jurnal Fakultas Ekonomi : Universitas Negeri Padang*.
- Yuli Antara (2023) Meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai melalui Self Leadership, Empowerment, dan Keadilan Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional*. 2017. ISBN : 9-789=7936-499-93
- Yuliani (2022) Pengaruh kepemimpinan dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi (Studi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur di Karawang)