

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEADILAN PROSEDURAL, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. LBD

Rendy Wahyu Wichaksono

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
wichakrendy38@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This research is a case study aimed at identifying and analyzing the influence of leadership style, organizational culture, and procedural justice on organizational commitment at PT. LBD. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study is the employees of PT. LBD. A total of 35 employees, on the other hand, the samples used uses saturated sampling, namely the entire population is used as a sample of 35 employees. This information gathering method researchers used interviews, documentation studies, observations, and questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis technique with classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothetical testing and coefficient of determination. Processing research data using the IBM SPSS Statistics application program. The conclusion from the results of the t test and F test for this study proves that the results of the Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Procedural Justice and has a positive and significant influence on Organizational Commitment.

Keywords: *Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Culture, Procedural Justice*

Abstrak

Pengkajian ini merupakan studi kasus bertujuan untuk mengenali serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional pada PT. LBD. Pendekatan yang digunakan dalam riset ini merupakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian kali ini adalah pada karyawan PT. LBD. Sebanyak 35 karyawan sebaliknya sampel yang digunakan ini memakai sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 35 karyawan. Metode pengumpulan informasi ini peneliti menggunakan metode wawancara, study dokumentasi, observasi, serta angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Pengolahan data hasil penelitian yaitu menggunakan program aplikasi IBM SPSS *Statistic*. Kesimpulan dari hasil Uji t dan Uji F untuk penelitian ini membuktikan bahwa hasil nilai dari pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, keadilan prosedural dan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Keadilan Prosedural*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, perusahaan perlu bersaing satu sama lain untuk menghasilkan uang. Untuk melakukannya dengan baik, perusahaan perlu memiliki orang yang tepat dan mengelola mereka dengan baik. Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan sangat penting karena mereka melakukan pekerjaan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini, pemimpin perlu menjadi manajer yang baik dan memotivasi karyawan mereka untuk melakukannya dengan baik.

Tenaga kerja berasal dari sumber daya manusia merupakan suatu modal terpenting untuk sebuah perusahaan agar dapat mencapai tumpuan serta visi perusahaan. Oleh sebab itu sangat penting buat mendapatkan energi kerja nan memiliki kemampuan serta keterampilan yang luas serta kinerja yang memuaskan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal, diharapkan dukungan yang sempurna seperti pendidikan yg memadai, fasilitas sosial yang memadai, dan kesempatan kerja yg memadai. Suatu dilema umum yang dihadapi oleh perusahaan pada Indonesia ialah kesulitan dalam menemukan tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai menggunakan kebutuhan perusahaannya.

Sebab ini, perusahaan harus memperhitungkan dengan detail upaya untuk mendapatkan ketenaga kerja yang handal agar dapat mencapai tujuan mereka. Kesulitan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah SDM, termasuk bagaimana menjaga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang dimaksud adalah

tingkat keyakinan agar dapat mempercayai dan yakin untuk bertahan serta menerima tujuan organisasi atau perusahaan, serta memiliki tekad untuk selalu setia kepada perusahaan.

Organisasi atau perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengelola staf atau anggota pegawainya dengan efektif agar mereka bisa bekerja secara optimal serta dapat merasa puas. Satu-satunya yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah komitmen perusahaan. Hasil penelitian dari Hazisma, komitmen karyawan terhadap organisasi ialah salah satu aspek yang butuh dicermati oleh perusahaan [1]. Penelitian dari Safitri, berpendapat jika sesuatu organisasi, apapun wujudnya sangat membutuhkan adanya komitmen yang besar dari segala anggotanya sehingga tujuan- tujuan organisasi serta tujuan seseorang bisa tercapai [2]. Pendapat dari Suryani dan Khair, Melihat bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan metode pemimpin berperan serta ataupun cara bagaimana mempengaruhi anggotanya buat menggapai tujuan- tujuan tertentu [3]. Budiarto & Kartini, mendefinisikan Budaya Organisasi merupakan pola anggapan bawah yang ditemui ataupun dibesarkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar buat menuntaskan problem- problem, membiasakan diri dengan lingkungan eksternal, serta berintegrasi dengan area internal [4]. Peneliti dari Wulansari, mengemukakan kalau Keadilan Prosedural berhubungan dengan anggapan dari bawahan untuk mewujudkan suatu keadilan dari seluruh proses yang sudah diterapkan oleh pihak atasan dalam perusahaan tersebut serta digunakan buat mengevaluasi kinerja para karyawannya [5].

Salah satu aspek penting yang dapat pengaruhi komitmen organisasional pegawai adalah Gaya Kepemimpinan. Sementara Hardjana, mempunyai perspektif lain tentang Gaya Kepemimpinan ialah suatu metode yang diterapkan untuk memotivasi orang lain agar secara sukarela berusaha dan mengeluarkan seluruh kemampuannya demi mencapai tujuan melalui pengaruh yang diberikan pada mereka [6]. Penelitian dari Umam, Kepemimpinan merujuk pada kekuasaan yang diberikan oleh seorang pemimpin ataupun pimpinan untuk mempengaruhi karyawan atau individu lainnya supaya mereka bersedia dan dengan sukarela menyelesaikan tugas yang diberikan . Oleh karena itu, kepemimpinan membutuhkan memanfaatkan kemampuan aktif untuk memengaruhi staf pegawainya [7]. Penejelasan dari Tanjung dan Rachmalia, Menjelaskan Komitmen organisasi adalah keyakinan karyawan untuk tetap setia berada dalam organisasi dan turut serta dalam usaha-usaha agar meraih misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi [8].

Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani, budaya organisasi atau budaya korporat yakni sebuah sistem nilai-nilai dasar nan dianut dan dihargai oleh organisasinya secara bersama-sama, sistem ini berfungsi untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya, memberikan identitas bagi para anggotanya, memudahkan terciptanya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kematangan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembentuk makna dan kendali yang mengarahkan sikap dan perilaku para anggota organisasi [9]. Oleh karena itu dari Kharisma, menyampaikan jika perusahaan melaksanakan aturan dengan baik, karyawan pasti akan merasa dirinya diperlakukan secara adil dan sebaliknya [10].

Berdasarkan hasil studi kasus yang dilakukan oleh peneliti, bahwa di PT. LBD. terdapat sedikit masalah dengan komitmen organisasi kepada karyawannya. Serta terdapat komitmen organisasi yang menunjukkan penurunan antara karyawan dan perusahaan, salah satu yang tidak sesuai juga terdapat pada budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, ketidak harmonisan antara staff maupun pemimpin dengan karyawan juga mempengaruhi tingkat komitmen organisasi atau perusahaan, dimana kurangnya peran pemimpin dalam memberikan solusi ketika karyawan memiliki masalah dan kurangnya peran pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dengan karyawan langsung. Kurangnya keadilan prosedural yang terapkan dalam bentuk konsistensi manajemen dalam memberikan sanksi atas pelanggaran peraturan konsekuensi prosedural, seperti sanksi yang tidak setara antara karyawan yang lain dengan tingkat kesalahan yang sama dibuat oleh pekerja.

Berdasarkan pembahasan mengacu pada keterangan di atas, peneliti merasa tertarik untuk menelaah atau mendalami lebih lanjut dalam bentuk penelitian ini dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen,Organisasional pada PT. LBD".

METODE

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, digunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mengelola data hasil survei yang telah disebar kepada beberapa responden, data tersebut perlu diproses dengan menggunakan *SPSS Statistics* untuk mendapatkan hasil yang terperinci dan jelas. Selanjutnya, data tersebut dapat dianalisis menggunakan teknik penelitian kausalitas. Tempat penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan bernama PT.LBD bergerak di

bidang penjualan *scincare* dan menjual berbagai macam kebutuhan kosmetik khususnya untuk perempuan, berlokasi di Jln. Pattimura, Sengon Jombang, Jawa Timur. Penelitian ini melibatkan empat variabel, terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, dengan pengambilan data dilakukan terhadap 35 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Penelitian ini instrumennya adalah memakai kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada responden seluruh anggota staff atau karyawan melalui pertanyaan skala likert berbentuk daftar pilihan, di mana setiap pertanyaan memiliki lima opsi masing-masing jawaban memiliki bobot yang berbeda. Terdiri dari beberapa karakteristik mulai dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Uji Validitas

Pengujian validitas atau keabsahan instrumen ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara *scor* masing-masing butir pertanyaan dengan total *scor*. Kuesioner dianggap valid jika R hitung lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, kuesioner dikatakan tidak valid jika R tabel lebih besar dari 0,05. Pengujian kevalidan dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasil uji validitas pada penelitian ini dan sudah menyebarkan pertanyaan kepada responden menunjukkan bahwa semua item penelitian adalah valid. Akhir dari hasil itu diperoleh bahwa signifikansi hasil perhitungan korelasi R hitung lebih dari R tabel yaitu 0,274.

Uji Reliabilitas

Pengukuran menggunakan uji reliabilitas tujuannya mengukur kuesioner dimana merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dianggap dapat diandalkan atau handal jika setiap pertanyaannya dijawab oleh responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebuah kuesioner dianggap handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasional(Y)	0,776	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,781	Reliabel
Budaya Organisasil (X2)	0,767	Reliabel
Keadilan Prosedurall (X3)	0,768	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti Dengan SPSS, 2023

Hasil pengujian reliabilitas atau keandalan dari variabel X1, X2, X3, dan Y menunjukkan bahwa pernyataan dari setiap variabel yang diteliti dianggap andal atau reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 atau 60%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menemukan korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis regresi berganda untuk mengukur dampak Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Keadilan Prosedural pada tingkat Komitmen Organisasional.

Dari hasil survei ini, responden yang diberikan pertanyaan pada karyawan PT. LBD, data mengenai karyawan diperoleh dari kuesioner yang disebar memiliki beragam karakteristik, berikut hasilnya: jenis kelamin yaitu mayoritas banyak laki-laki sebesar (82,9%), usia yaitu mayoritas antara 25-30 tahun sebesar (54,3%), tingkat pendidikan yaitu mayoritas lulusan SMA sebesar (54,3), dan masa kerja di perusahaan yaitu paling lama 3-5 tahun sebesar (51,4%).

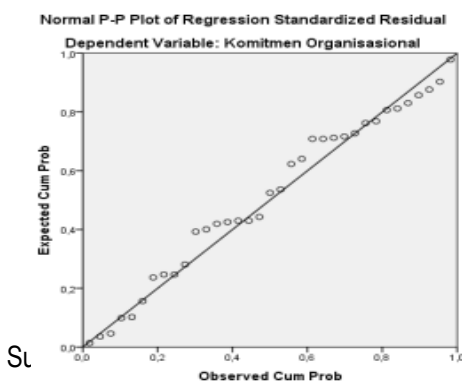
Uji Asumsi Klasik

Uji presumsi klasik ini adalah awal untuk tes atau pre-test yang dilakukan sebelum melakukan analisis secara teliti terhadap data yang terkumpul untuk menetapkan suatu persamaan regresi memiliki hasil yang konsisten atau tetap, tidak bias, dan benar dalam estimasi.

Salah satu syarat Uji Asumsi klasik pada regresi linear sederhana antara lain: Uji multikolinieritas. Uji normalitas. Uji heteroskedastisitas. Uji Autokorelasi.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah distribusi variabel dependen dan independennya dalam model regresi bersifat normal atau tidak. Normalitas ialah ,diketahui dengan melihat titik pada sumbu diagonal dan histogram dari residual.



Gambar 1. Tabel Uji Normalitas

Titik-titik nya sudah membentuk dan mengikuti garis yang lurus pada diagonal gambar.Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi dibentuk oleh korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika ditemukan korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independen, maka dapat dikatakan terjadi fenomena multilinieritas dalam penelitian. multikolinearitas dalam model regresi dapat ditentukan dengan menghitung nilai variance inflation coefficient (VIF). VIF adalah koefisien yang mengukur peningkatan varians penaksir regresi dibandingkan dengan variabel-variabel independen orthogonal lainnya ketika dihubungkan secara linear.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	9,757	4,535	2,151	,039			
Gaya Kepemimpinan (X1)	,477	,151	,354	2,172	,000	,846	1,182
Budaya Organisasi (X2)	,578	,191	,469	2,410	,040	,512	1,952
Keadilan Prosedural (X3)	,644	,161	,713	4,003	,000	,460	2,173

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional(Y)

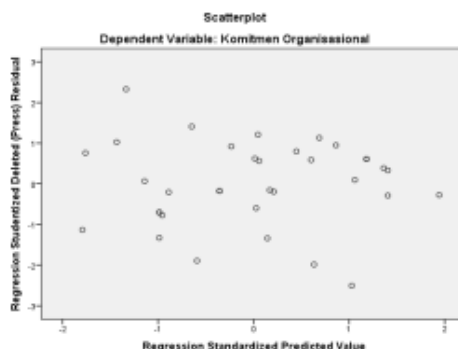
Sumber : Diolah Peneliti Dengan SPSS, 2023

Perhitungan menghasilkan nilai VIF yang menunjukkan angka <10 dengan toleransi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,846, toleransi variabel budaya organisasi sebesar 0,512, dan toleransi variabel keadilan prosedural sebesar 0,460. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas atau varians digunakan jika model regresi menunjukkan adanya perbedaan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam tes ini disebut dua keputusan. Jika hasil antara prediksi dan residual berupa sampel atau bentuk pola, maka model regresi yang kita buat memiliki tanda heteroskedastisitas pada variabel.

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varian dari sisa-sisa regresi antar pengamatan. Hasil pengolahan sebagai berikut:



Sumber : Diolah Peneliti Dengan SPSS, 2023

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hal ini terlihat dari titik-titik yang memiliki pola yang teratur dan menyebar secara baik. Berdasarkan hasil output scatterplot SPSS, kita dapat melihat bahwa tidak ada titik yang memiliki pola tertentu. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai hasil yang tidak terjadinya homoskedastis.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ada korelasi, itu disebut masalah autokorelasi.

Dibawah ini adalah hasil dari menguji apakah ada autokorelasi ataupun tidak dalam model regresi dalam riset ini memakai uji Durbin-Watson (DW Test).

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,740 ^a	,548	,504	4,138	2,182

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural (X3), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber : Diolah Peneliti Dengan SPSS, 2023

Menurut data yang tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 2,182 untuk nilai dari $4i-dUu = 4-1,658 = 2,342$ dan nilai $dI = 1,328$. Persyaratan untuk lulus dalam Uji Autokorelasi nilai $dU < 4 - dU$ atau $1,658 < 2,182 < 2,342$. Dari tabel Durbin-Watson dapat disimpulkan bahwa model ini telah melewati bebas dari Autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk memprediksi nilai variabel terikat jika semua variabel bebas telah diketahui nilainya.

Dari hasil pengolahan data dengan memanfaatkan aplikasi *Statistic For Social Science* (SPSS), dapat dilihat pada tabel yang tertera di bawah ini:

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,757	4,535		2,151	,039
Gaya Kepemimpinan (X1)	,477	,151	,354	2,172	,000
Budaya Organisasi (X2)	,578	,191	,469	2,410	,040
Keadilan Prosedural (X3)	,644	,161	,713	4,003	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)
 Sumber : Diolah Peneliti Dengan SPSS, 2023

Oleh karena itu, persamaan untuk regresi berganda linier berganda, ialah:

$$Y = 9,757 + 0,477 X1 + 0,578 X2 + 0,644 X3$$

Pola dari suatu riset dari penelitian dalam bentuk persesuaian untuk regresi berganda linier di atas dapat dijelaskan sebagai:

1. Apabila Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Keadilan Prosedural perkiraan sebagai nol, maka nilai Komitmen Organisasional adalah 9,757.
2. Apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti oleh peningkatan Komitmen Organisasional jumlahnya 0,477 dengan pengandaian variabel lain tetap kontinu.
3. Jika Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti oleh peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 0,578 dengan dugaan variabel lain tetap konstan terus menerus
4. Jika Keadilan Prosedural ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti oleh peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 0,644 dengan taksiran variabel lain tetap konstan berkelanjutan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah langkah dalam proses statistik yang memungkinkan peneliti menggunakan data sampel untuk menarik kesimpulan tentang suatu populasi. Langkah ini menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Sedangkan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk memeriksa signifikansi koefisien regresi/parsial. Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel bebas dan terikat dengan menguji nilai t pada taraf signifikansi 5%.

Uji coba dilaksanakan untuk memeriksa apa suatu variabel independen (X) secara individual memiliki substansial yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y).

Tabel 5. Uji Parsial t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,757	4,535		2,151	,039
Gaya Kepemimpinan (X1)	,477	,151	,354	2,172	,000
Budaya Organisasi (X2)	,578	,191	,469	2,410	,040

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Keadilan Prosedural (X3)	,644	,161	,713	4,003	,000

Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber : Diolah Peneliti Dengan SPSS, 2023

Berikut keterangan dan penjelasan dari hasil pengolahan data Uji t pada tabel diatas:

1. Dalam riset kali ini, dihasilkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2,172 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai ttabel untuk 35 sampel adalah 1,689 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa thitung 2,172 > ttabel 1,689 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, keseluruhan secara parsial, Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y).
2. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai thitung sebesar 2,410 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 untuk Budaya Organisasi (X2), sementara nilai ttabel untuk 35 sampel adalah 1,689 dengan nilai signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa thitung 2,410 > ttabel 1,689 dan nilai signifikansi 0,040 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, secara parsial budaya organisasi(X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasional (Y).
3. Dalam penelitian ini Keadilan prosedural (X3) menunjukkan nilai thitung sebesar 4,003 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sampel ttabel adalah 1,689 dengan nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan kesimpulan yang didapat, nilai thitung 4,003 > ttabel 1,689 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti bahwa secara parsial, keadilan prosedural (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Penggunaan uji simultan untuk mengetahui mengidentifikasi dampak dari variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi serta keadilan prosedural yang berpengaruh secara serentak atau simultan terhadap Komitmen Organisasional.

Pengujian secara simultan (F-test) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji distribusi F yaitu dengan membandingkan nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA., dan berikut hasilnya:

Tabel 6. Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,524	3	36,508	12,525	,000 ^b
	Residual	90,362	31	2,915		
	Total	199,886	34			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural (X3), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Diolah Peneliti Dengan SPSS, 2023

Dari data yang tertera pada tabel diatas, didapatkan hasil bahwa nilai F memiliki nilai yang sama dengan Fhitung yaitu 12,525. Hasil perhitungan Ftabel sebesar 4,16 dan probability 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan untuk gaya kepemimpinani, budaya organisasi dan keadilan prosedural memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Uji Koefisien Determinasi

R square atau R kuadrat juga dikenal sebagai koefisien determinasi yang menggambarkan seberapa banyak data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R-kuadrat memiliki nilai dari 0 hingga 1, asalkan jumlahnya sedekat mungkin dengan satu.

Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) merupakan pengujian untuk menjelaskan sejauh mana variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, pengujian koefisien determinasi juga berguna untuk menilai efektivitas garis regresi yang digunakan.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,740 ^a	,548	,504	4,138	2,182

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural (X3), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)

Sumber : Diolah Peneliti Dengan SPSS, 2023

Dari hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel, ditemukan nilai adjusted R-square sebesar 0,504. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini memengaruhi variabel dependen sebesar 50,4%, sedangkan sisa sebesar 49,6% ($1 - 0,504$) dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel independen dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional (Y) di PT. LBD. Karena thitung ($2,172$) > ttabel ($1,689$) hasil dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian dari Suryani dan Khair, Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak atau mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu [3]. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan komitmen organisasi yang baik. Komunikasi yang baik, sikap, tujuan, dan keterampilan kepemimpinan yang baik memimpin orang dan meningkatkan komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Dalam hasil pengujian statistik yang dilakukan pada PT.LBD, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Pengujian ini menunjukkan bahwa nilai thitung ($2,410$) > ttabel ($1,689$) dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budianto dan Kartini, yang mengartikan Budaya Organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selama belajar untuk menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal [4]. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Pengaruh Keadilan Prosedural (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik, keadilan prosedural (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) di PT.LBD. Karena thitung ($4,003$) > ttabel ($1,689$) hasil dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari Wulansari, bahwa Keadilan prosedural mengacu pada persepsi bawahan terhadap bentuk keadilan dari semua proses yang dilaksanakan oleh manajer dalam organisasi dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya [5]. Komitmen organisasi dihasilkan dari adanya hukum acara yang berlaku bagi perusahaan. Kerja sama yang baik terjadi ketika keadilan prosedural bekerja dengan baik di perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Keadilan Prosedural (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Prosedur Adil (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. LBD. Dengan hasil $F_{hitung} (12,525) > F_{tabel} (4,16)$ dengan nilai signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan nilai R^2 disesuaikan kuadrat adalah 0,504 karena menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini untuk mempengaruhi variabel dependen sebesar 50,4%.

Sesuai dengan teori itu dapat mengartikan bahwa seorang yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik disertai penerapan budaya organisasi dan perusahaan menerapkan keadilan prosedural, maka akan terciptanya sebuah komitmen organisasi dan karyawan yang mampu mengunggulkan perusahaannya agar terus meningkat. Dari hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan keadilan prosedural dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik dan konsisten dengan perwujudan visi dan misi perusahaan.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yg sangat krusial pada mencapai tujuan organisasi. pada organisasi pemerintahan, seorang pemimpin memegang peranan penting pada perkembangan reformasi birokrasi pada Indonesia, dimana salah satu tujuan organisasi tersebut merupakan mentransformasikan birokrasi sebagai lebih baik. Kepemimpinan sering dikaitkan memiliki sebuah keterampilan, kemampuan, serta taraf dampak yg dimiliki seseorang. sang karena itu sifat kepemimpinan tak selalu dimiliki oleh seorang "pemimpin". Orang yg tidak memiliki jabatan saja dapat memiliki kualitas kepemimpinan yang baik.

Maka dari sebuah kepemimpinan yang baik akan tercipta Budaya Organisasi dari sebuah perusahaan dimana akan menjadi prioritas penting karena langsung menuju ke perilaku dan norma bagi karyawannya, jika mempunyai attitude yang baik perusahaan juga dapat merasakan hasilnya. Dari sikap yang sesuai dengan norma maka Keadilan procedural juga harus sesuai dengan aturan didalam perusahaan tidak sewenang-wenang memberi peraturan yang tidak adil karena itu sendiri juga mempunyai hak untuk karyawan. Jika semua yang dilakukan sudah bersifat positif maka tentunya karyawan atau yang bekerja diperusahaan akan senantiasa selalu berKomitmen terhadap Organisasinya atau perusahaan yang ia tempati dengan rasa lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai prsosedur maka pencapaian perusahaan akan ikut meningkat juga. Berikut adalah hasil dari penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Keadilan Prosedural (X3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT. LBD. Responden pada penelitian ini berjumlah 35 karyawan, untuk dapat mengetahui dari tiga variabel bebas. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang disajikan pada bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat ditarik dari arah penelitian, sebagai berikut. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Komitmen Organisasional, selanjutnya variabel Budaya Organisasi mempengaruhi variabel Komitmen Organisasional secara positif, Hal ini memberikan arti bahwa Keadilan Prosedural juga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional yang bersifat positif, berdasarkan kesimpulan dari hasil Uji t dan Uji f bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Prosedural, berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. LBD.

Dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran antara lain. Sebaiknya pengelolaan PT. LBD harus humanis dan dengan sifat manusiawi, karena peran pemimpin mendukung setiap masalah atau hambatan yang ada diantara karyawan dalam menjalankan tugasnya, sesuai jadwal untuk pengiriman, mengantarkan dan menerima barang dari pelanggan atau barang datang untuk menciptakan komitmen organisasi kepada pelanggan dengan staf karyawan lainnya.

Sebaiknya PT. LBD mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada seperti kepedulian, sapa dan komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk mempererat hubungan antar rekan kerja sehingga tercipta komitmen organisasi pada karyawan. Prioritas lainnya bisa diterapkan pada PT. LBD yaitu keadilan prosedural, baik dalam hal gaji, tugas dan tanggung jawab guna memperkuat komitmen organisasi karyawan. Maka keputusan bijak dari PT. LBD harus mempertimbangkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan keadilan prosedural untuk menciptakan komitmen organisasi karyawan

pada perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, artinya jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan proses yang adil ditingkatkan maka komitmen organisasi untuk perusahaan juga akan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hazisma and L. Suhair, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Calmic Indonesia Cabang Palembang)," *J. Orasi Bisnis*, 2015.
- [2] Safitri, Wahyu, Rahardjo, Kusdi, and M. Djudi, " Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu)," *Ilm. Magister Manaj.*, 2014.
- [3] D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, Mar. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3404.
- [4] A. Aji, T. Budianto, and A. Katini, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I JAKARTA."
- [5] Y. A. Wulansari, T. Koesmono, and M. Junaedi, "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT.PJB Services," 2017. [Online]. Available: <http://journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA>
- [6] hardjana, *Komunikasi organisasi : strategi interaksi dan kepemimpinan*, 1st ed. Kramat 98, Kaliabang,: rajawali pers, 2019.
- [7] Umam and khaerul, "Manajemen Organisasi," 2012.
- [8] R. Tanjung, "Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional," *PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN Organ. PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN ACEH Teng.*, 2019.
- [9] J. Jufrizen and K. N. Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *JMD J. Ris. Manaj. Bisnis Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 66–79, Jun. 2020, doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.
- [10] Kharisma, "Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening," 2016.