

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION GERAKAN KONSEPSI FILOSOFI PETANI PANCUR KASIH PONTIANAK**

**Yeni Astari**

Email: [Yeniastari19@gmail.com](mailto:Yeniastari19@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel yang digunakan seluruh karyawan berjumlah 33 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan computer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak dilihat dari  $F_{hitung}$  116.365 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,28. Dan hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

**KATA KUNCI:** Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Tingginya tingkat persaingan bisnis menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Persaingan antar perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan karena berhasil atau tidaknya organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik agar potensi yang ada dapat dioptimalkan, maka dari itu perusahaan perlu kebijakan yang sesuai agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kebijakan tersebut dapat memberikan kepuasan kepada karyawan agar mereka bisa bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusia, seperti tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dapat membuat kualitas perusahaan meningkat sehingga perusahaan membutuhkan faktor-faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja mereka, salah satunya adalah faktor keadilan. Faktor keadilan organisasional menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena faktor ini sangat dibutuhkan oleh karyawan di dalam suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan juga membutuhkan rasa komitmen yang tinggi dari semua karyawan, karena komitmen merupakan keinginan yang berasal dari dalam diri sendiri untuk tetap bertahan pada suatu organisasi. Dengan adanya komitmen, seorang karyawan akan merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak yang terletak di jalan Gst. Situt Mahmud, Siantan tengah, Pontianak Utara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.”

## **KAJIAN TEORITIS**

Buaya organisasi adalah keyakinan, tindakan, dan sistem bersama yang menjadi panduan dalam bertindak dan berperilaku yang menjadi identitas dan ciri khas organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2017: 355), budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Robbins (2003:305), Indikator budaya organisasi adalah Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke rincian, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, dan Kemantapan.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianty (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Keadilan organisasional merupakan perilaku atas kesetaraan yang diterima individu dalam sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2008: 249), Keadilan organisasional didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil ditempat kerja. Dimensi keadilan organisasional (Robbins dan Judge, 2008: 249-251) yaitu Keadilan Distributif, Keadilan prosedural, dan Keadilan interaksional.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mada, Sintaasih dan Subudi (2017) yang menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2015) yang menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Meigantari dan Netra (2016) yang menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta adanya tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Luthans dalam Priansa (2006: 234), komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Priansa (2006: 239-242), komitmen organisasi dibagi menjadi tiga komponen yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Kontinu.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja seseorang yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan kinerja yang dapat memajukan sumber daya manusia yaitu karyawan. Menurut Lubis (2008: 26), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar dan kesepakatan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2002) yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Dapat tidaknya diandalkan dan Sikap.

Pada Tabel 1 di bawah ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait variabel yang akan diteliti penulis dalam penelitian ini.

**TABEL 1**  
**TABEL PENELITIAN TERDAHULU**

No.	Pengarang	Judul	Hasil Penelitian
1.	Arianty (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Medan.	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.	Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Taurisa dan Ratnawati (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.	Budaya Organisasi berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan.
4.	Mada, Sintaasih dan Subudi (2017)	Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Sanur.	Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Kristanto (2015)	Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan CV Tanaya Fiberglass.	Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6.	Meigantari dan Netra (2016)	Pengaruh Penempatan, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Wangaya Kota Denpasar.	Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data Olahan, 2020

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pengertian di atas adalah sebagai berikut :



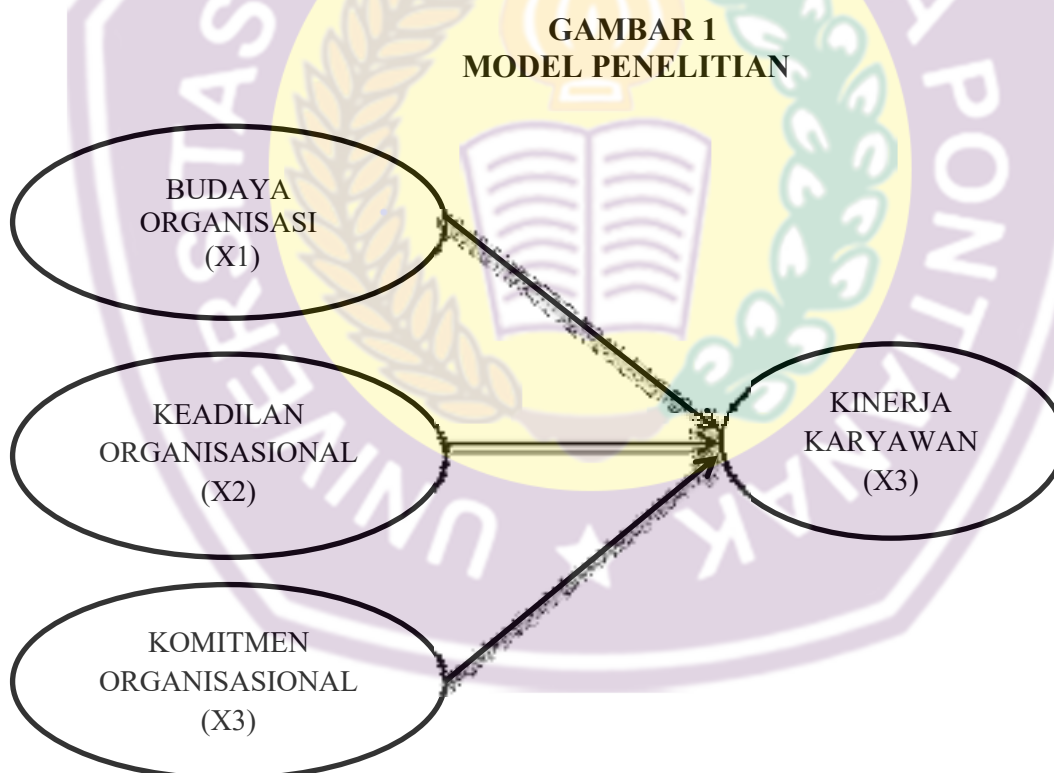
H1: Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

H2: Keadilan organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

H4: Budaya organisasi, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

Model dalam penelitian ini ditunjukkan lewat Gambar 1 di bawah ini:



Sumber: Data Olahan, 2020

## METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan yang melakukan penjualan berjumlah 33 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan computer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji t dan R square.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df). Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df = n-2$ . Nilai  $r_{tabel}$  menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden 33 ( $n=33$ ) yaitu berada pada angka 0,344. Dari hasil pengujian tersebut, didapat nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Berarti kesimpulannya adalah variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya valid.

### 2. Uji reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, yang dimana variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Dari hasil pengujian tersebut, nilai *cronbach alpha* variabel budaya organisasi sebesar 0,818, variabel keadilan organisasional sebesar 0,794, variabel komitmen organisasional sebesar 0,712 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,779 yang melebihi 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *metode One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka data memiliki distribusi normal, sedangkan signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Pada pengujian ini diperoleh nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,705 lebih besar 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *deviation from linearity* pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,169  $> 0,05$ , nilai *deviation from linearity* pada variabel keadilan organisasional ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,478  $> 0,05$ , dan nilai *deviation from linearity* pada variabel komitmen organisasional ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,195, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel budaya organisasi, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari angka 10 maka dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Nilai *tolerance* dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,294, variabel keadilan organisasional ( $X_2$ ) sebesar 0,356, variabel komitmen organisasional ( $X_3$ ) sebesar 0,551. Nilai VIF dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 3.397, variabel keadilan organisasional ( $X_2$ ) sebesar 2.809, variabel komitmen organisasional ( $X_3$ ) sebesar 1.814. Berdasarkan pengujian tersebut dapat diketahui nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,325, variabel keadilan organisasional ( $X_2$ ) sebesar 0,844, variabel komitmen organisasional ( $X_3$ ) sebesar 491. Nilai signifikansi pada masing-masing variable > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**TABEL 1**

***CREDIT UNION GERAKAN KONSEPSI FILOSOFI PETANI PANCUR KASIH  
PONTIANAK  
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA***

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.435	.262		1.659	.108		
Budaya Organisasi	.883	.091	.922	9.725	.000	.294	3.397
Keadilan Organisasional	.265	.090	.355	3.953	.006	.356	2.809
Komitmen Organisasional	.280	.063	.309	4.456	.000	.551	1.814

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Olahan spss 22, 2021

Berdasarkan Tabel 3.49 di atas diketahui persamaan model regresi pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,922 X_1 + 0,355 X_2 + 0,309 X_3$$

Berikut ini penjelasan inteprestasi dari regresi tersebut:

- Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,922. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat budaya organisasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel keadilan organisasional memiliki nilai sebesar 0,355. Artinya variabel keadilan organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat keadilan organisasional yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,309. Artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh secara positif



terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasional yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 5. Uji F

Uji F merupakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X1, X2 dan X3. Jika nilai sig < 0,05 berarti model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**TABEL 2**  
**CREDIT UNION GERAKAN KONSEPSI FILOSOFI PETANI PANCUR**  
**KASIH PONTIANAK**  
**UJI F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.821	3	.607	116.365	.000 <sup>b</sup>
Residual	.151	29	.005		
Total	1.973	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

Dari Tabel 2 di atas, nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 116,365 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,29. Artinya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau ( $116,365 > 3,29$ ) disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional secara simultan (bersama-sama) memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada *Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak*.

#### 6. Uji T

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**TABEL 3**  
**CREDIT UNION GERAKAN KONSEPSI FILOSOFI PETANI PANCUR**  
**KASIH PONTIANAK**  
**UJI T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.435	.262		1.659	.108
Budaya Organisasi	.883	.091	.922	9.725	.000
Keadilan Organisasional	.265	.090	.355	3.953	.006
Komitmen Organisasional	.280	.063	.309	4.456	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan spss 22, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,000, variabel keadilan organisasional ( $X_2$ ) sebesar 0,006 dan variabel komitmen organisasional ( $X_3$ ) sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### 7. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel independen terhadap variabel dependen.

**TABEL 4**  
**CREDIT UNION GERAKAN KONSEPSI FILOSOFI**  
**PETANI PANCUR KASIH PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.915	.07223

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4, diketahui nilai R square adalah 0,923 atau sebesar 92,30 persen, yang artinya bahwa variabel budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional memengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,30 persen, sedangkan sisanya 7,70 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel budaya organisasi menghasilkan signifikan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05
- b. Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel keadilan organisasional menghasilkan signifikan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05
- c. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel komitmen organisasional menghasilkan signifikan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.
- d. Budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. Hal ini dibuktikan pada nilai signifikansi uji F dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel.

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi *Credit Union* Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak.

- a. Sebaiknya pihak *Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih* lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan karyawan untuk saling menolong sesama anggota bila ada yang mengalami kesulitan.
- b. *Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih* harus lebih meningkatkan keadilan organisasional dengan cara memperhatikan karyawan layak mendapatkan promosi jabatan dari hasil prestasi melalui proses yang adil.
- c. Pihak *Credit Union Gerakan Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih* harus lebih memperhatikan komitmen organisasional seorang karyawan dengan membuat karyawan merasa senang dapat terikat dengan perusahaan ini.
- d. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain, dikarenakan hanya sebanyak 92,30 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel budaya organisasi, keadilan organisasional dan komitmen organisasional. Sedangkan sisanya sebesar 7,70 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol. 14, no. 02, Oktober 2014, hal 149-150.
- Fahmi, Muhammad, Muis, Muhammad Ras, dan J., jufrizen. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 1, No. 1, Januari 2018, hal 23-24.
- Kristanto, Harris. "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 17, No. 01, Maret 2015, hal 95-96.
- Lubis, Yusniar. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Meigantari, Ni Luh Gede Yuanda, dan I Gusti Salit Ketut Netra. "Pengaruh Penempatan, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Wangaya Kota Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 5, No. 1, 2016, hal 4006-4010.



Priansa, Donni Juni. *Perencanaan & pengembangan SDM*. Cetakan ke dua. Bandung, 2016.

Ratnawati, Intan, dan Chaterina Melina Taurisa. “Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja karyawan.” *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, vol. 19, no. 02, September 2012, hal 176-180

Robbins, Stephen P. *Perilaku organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: Indeks, 2003.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua belas. Jakarta: Selemba Empat, 2014.

\_\_\_\_\_. *perilaku organisasi*. Edisi ke enam belas. Jakarta: Selemba Empat, 2017.

Subudi, Made, Mada, I Gade Nyoman Carlos Wiswanatha, Desak Ketut Sintaasih. “Pengaruh Keadil Organisasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.” *Forum Manajemen*, vol. 15, No. 2, 2017, hal 12-15.

