

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION BANURI HARAPAN KITA KANTOR PUSAT DI BATANG TARANG KABUPATEN SANGGAU

Viviyana

Email: viviyana2929@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang Kabupaten Sanggau. Bentuk penelitian ini adalah asosiatif hubungan kausal. Penelitian ini menggunakan 32 sampel dengan menggunakan metode pengambilan sampel dari teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, studi dokumenter dan wawancara. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk meneliti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan program *software statistical product and service solutions* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menemukan bahwa keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, keadilan organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: keadilan organisasional, komitmen organisasional, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang terjadi menyebabkan perkembangan dalam industri keuangan berlangsung sangat cepat sehingga mengakibatkan banyaknya lembaga keuangan non bank yang muncul dengan menawarkan keunggulannya masing-masing. Persaingan yang semakin ketat antar lembaga keuangan non bank ini tentu membawa pengaruh bagi usaha-usaha yang tergabung dalam lembaga keuangan non bank seperti *credit union*. Oleh karena itu, penilaian terhadap kinerja sangat diperlukan guna membantu *credit union* untuk memantau perkembangan usahanya agar tetap mampu bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis.

Setiap organisasi tentu harus menerapkan prinsip keadilan dalam menjalankan kegiatan usahanya dan mengelola keadilan dengan baik karena keadilan akan berdampak positif pada sikap dan perilaku karyawan saat bekerja. Semakin adil suatu organisasi

terhadap karyawan maka semakin baik kinerja karyawan di suatu organisasi. Oleh karena itu, baik atau buruknya kinerja karyawan disuatu organisasi tergantung bagaimana organisasi memperlakukan karyawan.

Komitmen organisasional termasuk salah satu aspek perilaku yang penting diterapkan oleh karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasional merujuk kepada suatu sikap dimana karyawan berkeinginan tetap untuk bertahan dalam suatu organisasi berdasarkan keinginan dari diri sendiri tanpa adanya paksaan ataupun tekanan dari pihak lain. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tentu akan memberikan kontribusi sepenuhnya kepada organisasi sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Budaya organisasi sangat berperan penting untuk menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di organisasi. Budaya organisasi mengandung nilai, norma dan aturan yang dapat mengatur cara kerja karyawan dengan tepat, efektif dan efisien yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang Kabupaten Sanggau bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan signifikan antar variabel independen dan dependen tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

1. Keadilan Organisasional

Perusahaan perlu menerapkan sikap adil terhadap seluruh karyawan dalam perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai atas kontribusinya terhadap perusahaan serta merasa lebih diakui keberadaannya didalam perusahaan. Hidayat (2015:2) mengemukakan bahwa, “keadilan organisasional pada hakikatnya adalah persepsi individu terhadap keadilan perlakuan yang mereka terima di tempat kerja.” Perlakuan perusahaan terhadap karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku karyawan saat bekerja serta dapat pula menentukan hasil kerja karyawan.

Keadilan organisasional muncul didasari atas teori keadilan. Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2016:159) mengemukakan bahwa, “teori keadilan merupakan suatu teori motivasi yang mempelajari bagaimana seseorang mungkin merespon terhadap perbedaan antara hasil miliknya dan hasil milik orang lain yang dijadikan referensi.”

Menurut Lansart, Tewal, & Dotulong (2019:5595), “teori keadilan menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain.” Inti dari keadilan adalah dimana karyawan membandingkan usaha yang dikeluarkan dan penghargaan yang diterima dari perusahaan dengan penghargaan yang diterima orang lain dalam situasi dan kondisi serta tempat yang sama.

Dalam perkembangannya, keadilan organisasional memiliki beberapa indikator yang digunakan sebagai dasar atau acuan untuk mengukur seberapa besar tingkat penerapan keadilan organisasional. Purba *et al* (2021:154-155) mengemukakan bahwa indikator dari keadilan organisasional yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya.
Organisasi dikatakan adil oleh karyawan apabila memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terdapat ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dan pekerjaan yang dihasilkan maka karyawan akan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan tidak adil.
- b. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan.
Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk menyatakan pendapatnya. Selain itu, setelah pengambilan keputusan dilakukan, apabila pelaksanaan keputusan tersebut dinilai sama pada tiap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan.
- c. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antarpribadi.
Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, apabila hubungan antara pimpinan dengan karyawan terjalin dengan baik, seperti bawahan mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya. Selain itu, kejujuran dan kebenaran informasi yang didapatkan dari pimpinan juga mempengaruhi persepsi keadilan organisasional dari karyawan.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dimana karyawan memiliki keinginan yang besar untuk bergabung dan bertahan dalam suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Wirawan (2013:713), “komitmen

organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.”

Dalam perkembangannya, komitmen organisasional memiliki beberapa indikator yang digunakan sebagai dasar atau acuan untuk mengukur seberapa besar tingkat komitmen organisasional karyawan di suatu perusahaan. Wirawan (2013:714-715) mengemukakan bahwa indikator dari komitmen organisasional yaitu sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*). Yaitu keterkaitan emosional positif karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Dalam komitmen ini, pegawai mengikatkan diri dengan organisasi karena adanya niat dalam diri karyawan untuk mengikatkan diri dengan organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Yaitu komponen kebutuhan untuk memperoleh pekerjaan dalam organisasi yang dipertaruhkan dengan kehilangan pekerjaan dalam organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*). Yaitu keinginan seorang individu untuk tetap bekerja dan menjadi bagian organisasi karena adanya perasaan kewajiban moral.
- d. Komitmen antara (komitmen batu loncatan). Yaitu keinginan individu untuk menjadi anggota dan bekerja dalam suatu organisasi dengan niat yang bersifat sementara.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyatakan pendapatnya. Dengan demikian karyawan akan lebih merasa dihargai dan dianggap keberadaannya dalam organisasi sehingga mereka akan menunjukkan ciri sebagai karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Menurut Sutanto & Gunawan (2013:77), karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Bangga terhadap perusahaan
- b. Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan
- c. Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja
- d. Mau berkorban demi kebaikan perusahaan

3. Budaya Organisasi

Suatu organisasi tentunya memiliki satu budaya yang akan mempengaruhi tingkah laku dan cara karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi termasuk salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan suatu organisasi untuk menciptakan budaya organisasi yang mampu mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kebutuhan dan tuntutan tersendiri bagi organisasi. Menurut Robbins & Judge (2018:355), “Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Istilah budaya dalam konteks budaya organisasi tidak merujuk kepada apakah karyawan menyukai atau tidak menyukai budaya yang diterapkan dalam organisasi melainkan istilah budaya organisasi merujuk kepada bagaimana karyawan dapat mengartikan istilah budaya organisasi dengan tepat sehingga bisa turut menerapkan budaya yang positif dalam organisasi. Robbins & Judge (2018:356) menyatakan bahwa, “budaya organisasi merupakan istilah yang bersifat deskriptif yakni memperlihatkan bagaimana para pekerja memandang karakteristik dari budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukainya.”

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi terutama untuk mengarahkan dan mengatur setiap anggota organisasi dalam berperilaku sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi. Menurut Robbins & Judge (2018:359), budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Budaya memiliki peran untuk mendefinisikan batasan. Hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya.
- b. Menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi.
- c. Budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri perorangan.
- d. Mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja.
- e. Budaya merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja. Dengan

kata lain dari fungsi terakhir ini yaitu budaya akan mendefinisikan aturan dari permainan.

Dalam perkembangannya, budaya organisasi memiliki beberapa indikator yang digunakan sebagai dasar atau acuan untuk mengukur seberapa besar penerapan budaya organisasi oleh karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Sulaksono (2015:14-15) indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko. Artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang lebih mendalam terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat memberikan resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara terperinci didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi manajer terhadap karyawan merupakan salah satu cara untuk mengarahkan dan memberdayakan karyawan. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja. Tim kerja dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap karyawannya.
- e. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila kinerja karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Kinerja yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila karyawan secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk salah satu hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan adanya kinerja maka perusahaan bisa menilai seberapa optimal tujuan dan target

perusahaan telah tercapai. Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang berhasil dicapai karyawan yang bisa dinilai dengan standar tertentu. Mangkunegara dalam Triyanthi (2018: 843) mengemukakan, “kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri setiap individu sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan sekitar individu seperti sikap rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan iklim organisasi. Mangkunegara (2017:70) menyatakan bahwa, “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).” Menurut Mangkunegara (2017:70), “Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*, sedangkan faktor motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.” Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja karyawan ditentukan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Pengukuran kinerja sangat berkaitan erat dengan penilaian hasil kerja karyawan. Pengukuran kinerja merupakan titik awal dalam proses penilaian hasil kerja karyawan disuatu perusahaan. Membandingkan hasil capaian karyawan terhadap indikator kinerja yang sudah ditetapkan merupakan cara untuk mengukur kinerja karyawan disuatu perusahaan. Menurut Kaswan (2012:187) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas menunjukkan seberapa jauh atau baik proses menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, dilihat dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- b. Kuantitas menunjukkan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai mata uang tertentu, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu menunjukkan seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan pada waktu paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan hasil akhir yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

- d. Efektivitas biaya menunjukkan seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (manusia, modal, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari setiap unit.
- e. Kebutuhan untuk supervisi menunjukkan seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau bimbingan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. Dampak interpersonal menunjukkan seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik dan kerja sama antar sesama karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif hubungan kausal yaitu meneliti pengaruh antara keadilan organisasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang Kabupaten Sanggau.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yakni menggunakan kuesioner atau angket, studi dokumenter, dan wawancara. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden di CU Banuri Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang Kabupaten Sanggau.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 32 populasi dan sampel karena teknik penarikan sampel menggunakan salah satu bagian dari teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert dengan alat bantu program SPSS versi 26. Analisis yang digunakan yaitu dengan melakukan pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji kelayakan model (Uji F) dan uji t.

PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh staf CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang yang berjumlah 32 orang dengan karakteristik yang dibedakan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

TABEL 1
Uji Validitas

Variabel	Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,362	0,361	VALID
X1.2	0,432	0,361	VALID
X1.3	0,452	0,361	VALID
X1.4	0,520	0,361	VALID
X1.5	0,478	0,361	VALID
X1.6	0,443	0,361	VALID
X2.1	0,558	0,361	VALID
X2.2	0,509	0,361	VALID
X2.3	0,466	0,361	VALID
X2.4	0,438	0,361	VALID
X2.5	0,384	0,361	VALID
X2.6	0,591	0,361	VALID
X2.7	0,718	0,361	VALID
X2.8	0,446	0,361	VALID
X3.1	0,762	0,361	VALID
X3.2	0,493	0,361	VALID
X3.3	0,683	0,361	VALID
X3.4	0,479	0,361	VALID
X3.5	0,595	0,361	VALID
X3.6	0,428	0,361	VALID
X3.7	0,493	0,361	VALID
X3.8	0,484	0,361	VALID
X3.9	0,611	0,361	VALID
X3.10	0,544	0,361	VALID
X3.11	0,695	0,361	VALID
X3.12	0,500	0,361	VALID
Y1	0,711	0,361	VALID
Y2	0,688	0,361	VALID
Y3	0,368	0,361	VALID
Y4	0,685	0,361	VALID
Y5	0,707	0,361	VALID
Y6	0,736	0,361	VALID
Y7	0,510	0,361	VALID
Y8	0,379	0,361	VALID
Y9	0,493	0,361	VALID
Y10	0,711	0,361	VALID
Y11	0,368	0,361	VALID
Y12	0,493	0,361	VALID

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk variabel independen dan variabel dependen adalah signifikan secara statistik. Interpretasi Tabel 1 menyatakan bahwa item X1.1 sampai dengan Y12 dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Hal ini terlihat dari nilai r hitung semua indikator variabel lebih besar dibandingkan r tabel yang diperoleh pada sig 0,05 dengan $n = 32$, $df = (n-2) = 30$, yaitu sebesar 0,361.

TABEL 2
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Keadilan Organisasional	.287	6	Tidak Reliabel
Komitmen Organisasional	.689	8	Reliabel
Budaya Organisasi	.807	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	.814	12	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Priyatno (2018: 25) mengemukakan, “metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach's Alpha*, instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan instrumen dinyatakan tidak reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60.” Interpretasi Tabel 2 menyatakan bahwa variabel keadilan organisasional memiliki nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 atau $0,287 < 0,60$ sehingga tidak reliabel. Menurut Erida (2021:19), “jika nilai *Cronbach's Alpha* berada pada rentang $< 0,50$ artinya reliabilitas rendah sehingga satu atau beberapa item pernyataan tidak reliabel. Interpretasi Tabel 2 menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 atau $0,689 > 0,60$. Interpretasi Tabel 2 menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 atau $0,807 > 0,60$. Interpretasi Tabel 2 menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 atau $0,814 > 0,60$.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 3
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.198	2.919

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui juga bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,276 yang menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 27,6 persen dan sisanya 72,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.245	13.351		2.415	.023
Keadilan organisasional	.213	.456	.082	.466	.644
Komitmen organisasional	-.350	.247	-.239	-1.418	.167
Budaya organisasi	.519	.182	.504	2.850	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,082X_1 - 0,239X_2 + 0,504X_3$$

Berikut adalah interpretasi mengenai hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan Tabel 4:

- Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi variabel keadilan organisasional sebesar 0,082 dan memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika variabel keadilan organisasional mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Artinya, semakin tinggi keadilan organisasional dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan dan begitu juga sebaliknya.
- Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,239 dan memiliki arah negatif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel komitmen organisasional mengalami penurunan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Artinya, semakin rendah

komitmen organisasional dalam suatu perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan dan begitu juga sebaliknya.

- c. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,504 dan memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Artinya, semakin tinggi penerapan budaya organisasi dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan dan begitu juga sebaliknya.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

TABEL 5
Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90.888	3	30.296	3.555	.027 ^b
Residual	238.612	28	8.522		
Total	329.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,027. Artinya, nilai signifikansi berdasarkan hasil uji kelayakan model (Uji F) ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 atau $0,027 < 0,05$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen dan model regresi layak digunakan untuk menguji pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji t

TABEL 6
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.245	13.351		2.415	.023
Keadilan organisasional	.213	.456	.082	.466	.644
Komitmen organisasional	-.350	.247	-.239	-1.418	.167
Budaya organisasi	.519	.182	.504	2.850	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berikut ini adalah interpretasi hasil uji t berdasarkan Tabel 6:

- a. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,644. Nilai signifikansi variabel keadilan organisasional ini lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan atau $0,644 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel keadilan organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau H_2 ditolak.
- b. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,167. Nilai signifikansi variabel komitmen organisasional ini lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan atau $0,167 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau H_3 ditolak.
- c. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan atau $0,008 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau H_4 diterima.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan budaya organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang, keadilan organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak CU Banuri Harapan Kita Kantor Pusat di Batang Tarang yakni diharapkan bagi pimpinan dan karyawan dapat mempertahankan dan mengembangkan penerapan budaya organisasi dengan tetap mempertahankan serta meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan dengan teliti dan bisa bekerja sama dengan baik dalam menghadapi resiko-resiko yang kemungkinan akan

terjadi dalam perusahaan serta bisa menemukan solusi yang tepat untuk menghadapi resiko atas permasalahan yang terjadi. Saran bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, D.P. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(2), 1-26.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2016). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 (judul asli: *Organizational Behavior and Management*). Diterjemahkan oleh Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purba, S., Subakti, H., Cendana, W., Simarmata, F.W.C.H., Harianja, K.J.T.R., Thahura, F.F.I.A., Chamidah, D., Millaries, S.S.A.N., Avicenna, A. (2021). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Robbins, P.S., & Judge, A.T. (2018). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulaksono, H. (2013). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutanto, E.M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4(1), 76-88.
- Wibowo. (2013). *BUDAYA ORGANISASI: Sebuah Keputusan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada