

**ANALISIS PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**Yolanda Ardestya Linanjung<sup>1</sup>, Natoil<sup>2</sup>, Marsha Ayunita Irawati<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG

yolandalinanjung@gmail.com

**Riwayat Artikel**

*Received* :18 Oktober 2024

*Revised* :25 November 2024

*Accepted* :29 November 2024

**Abstraksi.**

*Persaingan dalam dunia usaha dan bisnis semakin ketat dan kompetitif dan mencapai profit yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perceived organizational support dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional. Variabel independen perceived organizational support ( $X_1$ ), keadilan organisasi ( $X_2$ ) dan variabel dependen adalah komitmen organisasional ( $Y$ ).*

*Populasi penelitian ini adalah semua karyawan 811 orang PT Sam Kyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali dan untuk sampel yaitu 89 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan kuesioner. Untuk pengujian instrumen menggunakan uji Validitas, Reliabilitas, dan Uji Asumsi klasik. Untuk teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji Kelayakan Model dan Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).*

*Hasil penelitian menggunakan regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 0,386 + 0,539X_1 + 0,449X_2$ . Dari Uji t diketahui bahwa untuk variabel Perceived Organizational Support berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasional, variabel keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.*

*Saran utama bagi Pimpinan Organisasi harus mampu memotivasi karyawan agar menguasai pekerjaan dengan baik sesuai arahan supervisi dengan berorientasi pada hasil yang dicapai nantinya.*

**Kata Kunci**

*keadilan organisasi, komitmen organisasional, perceived organizational.*

**Keyword:**

*organizational justice, organizational commitment, perceived*

**Abstract.**

*Competition in the business world is increasingly tight and competitive and achieves maximum profit. This study aims to determine the effect of perceived organizational support and organizational justice on organizational commitment. The independent variables are perceived organizational support ( $X_1$ ), organizational justice ( $X_2$ ) and the dependent variable is organizational commitment ( $Y$ ).*

*The population of this study was all 811 employees of*

**organizational**

*PT Sam Kyung Jaya Busana in Boyolali Regency and the sample was 89 people. The data collection technique was a quantitative method using a questionnaire. For instrument testing using the Validity, Reliability, and Classical Assumption Tests. For data analysis techniques using multiple linear regression analysis methods with t-tests, Model Feasibility tests and Determination Coefficients (R<sup>2</sup>).*

*The results of the study using multiple linear regression show the following regression equation:  $Y = 0.386 + 0.539X_1 + 0.449X_2$ . From the t-test, it is known that the Perceived Organizational Support variable has a significant positive effect on the organizational commitment variable, the organizational justice variable has a significant positive effect on the organizational commitment variable.*

*The main suggestion for Organizational Leaders is to be able to motivate employees to master their work well according to supervisory directions with an orientation towards the results to be achieved later.*

*Maximum of 200 English words with 12-point times new roman, italic, space 1. Abstract should be clear, descriptive and should give a brief description of the problem under study. Abstracts include reasons for the selection of topics or the importance of research topics, hypotheses, research methods and outcome summary. The abstract should end with a comment about the importance of the result or a brief conclusion*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia bisnis menuntut adanya persaingan yang ketat antar perusahaan. Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis dengan tujuan utama memperoleh laba yang maksimal harus siap berkompetisi. Satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki nilai kompetitif ialah sumber daya manusia, dimana faktor sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang ada di dalam perusahaan sebagai pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Tujuan perusahaan dapat ditempuh dengan mengelola secara baik sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tidak ada artinya tanpa adanya sumber daya manusia, sebab dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan manusia memiliki peran sentral dalam mengendalikan elemen-elemen lain yang ada di perusahaan seperti modal, teknologi dan uang.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia salah satunya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karambut dkk. (2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hazisma (2019) komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Yavuz (2018) berpendapat bahwa komitmen karyawan dalam perusahaan sangatlah penting karena komitmen karyawan akan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Keadilan organisasional adalah suatu konsep keseimbangan yang diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dalam memperlakukan karyawan dengan tujuan memicu tumbuhnya rasa berkomitmen dalam diri karyawan (Sutrisna dan Rahyuda, 2014). Menurut Ogut *et al.* (2013) masalah keadilan dari persepsi karyawan adalah masalah yang paling penting dihadapi oleh organisasi dan segera mungkin untuk mengatasinya.

*Perceived Organization Support* merupakan sebuah aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi karena dengan aspek tersebut maka sebuah organisasi dapat berjalan dengan produktif. Dengan hal ini terdapat dua antecedent dari *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan yaitu kepercayaan karyawan dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi yaitu *perceived organizational support*.

Dalam penelitian ini yang menjadikan fenomena gap pada keadilan organisasi yaitu pada karyawan PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolaliterdapat beberapa perbedaan di dalam jumlah nominal pemberian gaji yang memberikan rasa tidak adil dikarenakan masih ada kesenjangan jumlah gaji yang diberikan pada pegawai setiap bulannya. Penelitian Chintya Chandra (2020) mempunyai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap tingkat *Turnover Intention*, sedangkan penelitian Nuraini dan Indi (2019) yang mempunyai hasil yaitu keadilan organisasional dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional. Penelitian Marta Widian Saridan dan Vivi Nila Sari (2019) variabel *perceived organizational support* dan keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan

Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul, **“ANALISIS PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL”**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali?

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan wawasan tidak hanya berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia tetapi juga memberikan gambaran implementasinya berkaitan dengan apa sudah didapatkan dalam perkuliahan dengan pembuktian di lapangan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pihak-pihak yang bersangkutan seperti pemilik, pengelola dan karyawan PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali untuk memberikan gambaran kerja di lingkungan perusahaan.

Uraikan tentang latar belakang permasalahan yang mendasari munculnya ide penelitian, hal-hal yang menunjukkan bahwa ide tersebut penting untuk diteliti yang didukung oleh hasil kajian pustaka primer dan mutakhir dengan minimal 3 jurnal, tujuan dan manfaat penelitian atau kontribusi penelitian bagi perkembangan ilmu, kajian teori berisikan penjelasan konseptual mengenai variabel yang diteliti dan berasal dari sumber yang terpercaya, dan diakhiri dengan hipotesis (apabila ada).

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Sopiah (2018) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

### Indikator Komitmen Organisasi

Lincoln dan Bashaw, (dalam Sopiah, 2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

### ***Perceived Organizational Support***

Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support* (POS) merupakan sebuah konsep yang penting dalam literatur perilaku sebuah organisasi dimana dukungan organisasi dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. *Treatment* yang dilakukan organisasi dijadikan sebagai stimulus yang di tangkap oleh karyawan yang diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi tersebut (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) POS merupakan dukungan organisasi yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempat kerjanya telah menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Rhoades dan Eisenberger juga menjelaskan POS merupakan dukungan organisasi yang menilai sejauh mana kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan memperlakukan karyawan dengan adil yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Waileruny (2014) mengatakan bahwa POS adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Jadi dapat disimpulkan POS ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya. Stimulus ini diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi tersebut.

Sigit (2003) menjelaskan ada beberapa faktor kompleks yang masuk dalam perceived organizational support yaitu:

- a. *Hallo Effect* (efek halo), adalah sebuah tambahan penilaian (judgement) kepada seseorang sehingga membuat kesimpulan yang tidak murni dari hasil persepsi yang dibuat.
- b. *Attribution* (atribusi), yaitu tentang bagaimana seseorang mempresepsikan perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi dapat berasal dari internal yaitu kepribadian, motivasi atau kemampuan dan faktor eksternal yaitu pengaruh sosial dari orang lain.
- c. *Stereotype* (Stereotip), merupakan sebuah persepsi terhadap sekelompok orang tersebut di kategorikan atau memberikan sifat kepada seseorang atas dasar sifat yang ada pada kelompok.
- d. *Projection* (proyeksi), ialah mempresepsikan apa yang dilakukan seseorang dan persepsi itu digunakan untuk persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang diperbuat orang yang dipresepsikannya.

#### Keadilan Organisasi

Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja. Cole et al., (2016) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah sejauh mana individu percaya akan hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan di dalam perusahaan secara adil, setara, dan sesuai dengan standar moral dan etika yang diharapkan, yang telah diterapkan untuk menyelidiki berbagai perilaku dan perilaku yang relevan secara organisasi. Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Rejeki (2016) adalah:

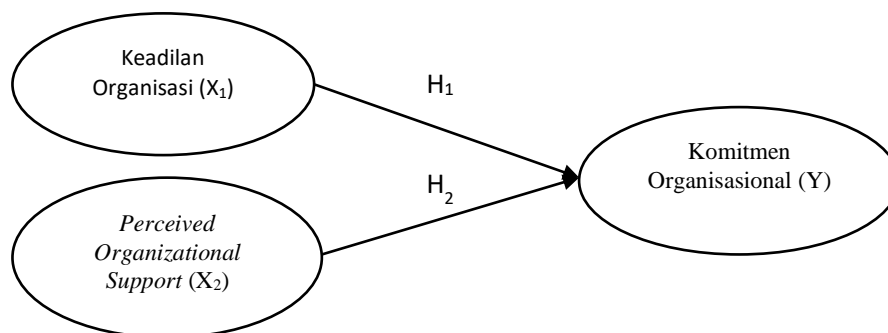
- a. Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensinya yang harus diterima. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses

evaluasi yang akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan di perusahaan. Tingkat kepercayaan bawahan. Sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinannya) didalam perusahaan. Semakin tinggi kepercayaan pada atasannya maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.

- b. Frekuensi feedback. Semakin sering feedback yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.
- c. Kinerja manajerial. Sejauhmana peraturan yang terdapat ditempat kerja dapat diterapkan dengan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.
- d. Budaya organisasi. Persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi pada perusahaan.

Gambar 1.

Kerangka Pemikiran



#### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh Keadilan Organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap komitmen organisasional

pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun yang dijadikan sebagai populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali yang berjumlah 811 orang. Peneliti menggunakan rumus perhitungan Taro Yamane (Riduwan, 2015). Penentuan jumlah sampling dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = 811 / 9,11$$

$$n = 89$$

sampel yang digunakan yaitu 89 orang

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Dengan cara mempelajari dan menganalisa buku-buku atau bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan di lakukan.
- b. Studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan cara lanung kelokasi penelitian, dengan cara:
  - 1) Wawancara
  - 2) Kuesioner

Metode pengumpulan data ini dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden megunakan *likert scale* atau skala likert.

Metode analisis penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan analisis regresi liniear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.



**Tabel 1**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		89
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	25.1573034
	Std. Deviation	2.39679515
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.120
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.448
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070
a. Test distribution is Normal.		

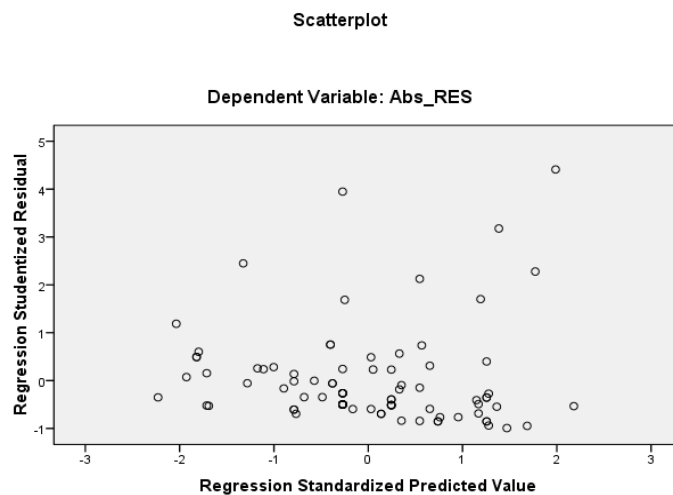
Sumber : Olah Data 2022.

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar Nilai  $Sig(n)0.070 > 0.05$  mempunyai arti bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Olah Data 2022.

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik scatterplot tersebar acak maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.386	.747		.517	.606
	<i>Perceived Organizational support</i>	.539	.054	.571	9.900	.000
	Keadilan Organisasi	.449	.061	.425	7.369	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 persamaan tersebut diketahui  $Y = 0,386 + 0,539X_1 + 0,449X_2$  bahwa nilai konstan 0,3866 sebagai acuan sedangkan koefisien regresi *perceived organizational support* mempunyai nilai positif sebesar 0,539 ( $b_1$ ) dan koefisien regresi keadilan organisasi mempunyai nilai positif sebesar 0,449 ( $b_2$ ) dengan koefisien regresi positif.

Hal tersebut menunjukkan *perceived organizational support* ( $b_1$ ) dan keadilan organisasi ( $b_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y), hal ini berarti bahwa apabila *perceived organizational support* ( $b_1$ ) dan keadilan organisasi ( $b_2$ ) mengalami peningkatan, maka Komitmen Organisasional (Y) akan meningkat pula.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.386	.747		.517	.606
	<i>Perceived Organizational support</i>	.539	.054	.571	9.900	.000
	Keadilan Organisasi	.449	.061	.425	7.369	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Olah Data 2022

Hasil statistik uji t untuk variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,900 dengan tingkat signifikansi 0,000; karena  $t_{hitung} 9,900 > t_{tabel} 1,662$ ; signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai

positif sebesar 0,539; maka hipotesis pertama yang berisi menyatakan bahwa “*Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali” **terbukti**.

Hasil statistik uji t untuk variabel keadilan organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.369 dengan tingkat signifikansi 0,000; karena  $t_{hitung} 4,528 > t_{tabel} 1,662$ ; signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,449; maka hipotesis kedua yang berisi menyatakan bahwa “Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali” **terbukti**.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

**Tabel 4.**  
**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	544.701	2	272.350	603.589	.000 <sup>a</sup>
Residual	38.805	86	.451		
Total	583.506	88			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Perceived Organizational support

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Olah Data 2022

Dari tabel 4.10 hasil pengujian yang didapat yaitu  $F_{hitung} 603,589$  dan  $Sig 0,000^a$ , karena  $F_{hitung} 117,226 > F_{tabel} 3,10$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan kata lain model yang digunakan sesuai dengan ketentuan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.933	.932	.672

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Perceived Organizational support

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.933	.932	.672

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Perceived Organizational support

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,933. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 93,30% komitmen organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* dan keadilan organisasional sisanya sebesar (100% - 93,30% = 6,7%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

#### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil statistik uji t untuk variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,900 dengan tingkat signifikansi 0,000; karena  $t_{hitung} 9,900 > t_{tabel} 1,662$ ; signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,539. Sehingga hasil penelitian ini menemukan yaitu *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Waileruny (2014) mengatakan bahwa POS adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Jadi dapat disimpulkan POS ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya

#### **Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil statistik uji t untuk variabel keadilan organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.369 dengan tingkat signifikansi 0,000; karena  $t_{hitung} 4,528 > t_{tabel} 1,662$ ; signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,449. Sehingga hasil penelitian ini menemukan yaitu keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Suifan et al (2017) menyatakan bahwa keadilan organisasi adalah persepsi yang dimiliki karyawan terhadap keadilan di dalam perusahaan: apakah karyawan merasa dihargai dan diperlakukan adil sebagai imbalan atas kontribusinya. Keadilan organisasi

merupakan bagaimana karyawan menentukan apakah karyawan diperlakukan secara adil ditempat kerja dan bagaimana penentuan tersebut dapat mempengaruhi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya (Al-Zu'bi, 2017).

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian mengenai *perceived organizational support*, keadilan organisasi dan komitmen organisasional PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali pada masa yang akan datang diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih berkualitas.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali. Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali. Sebesar 93,30% komitmen organisasional pada PT Samkyung Jaya Busana di Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* dan keadilan organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adekola, B. 2012. *The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A study of Employee at Nigerian Universities*. International Journal of Human Resources Studies. 2( 2), 20-29.
- Akyol, A. D., Yildirim, Y., Toker, E., & Yavuz, B. 2019. *The use of complementary and alternative medicine among choronic renal failure patients*. *Journal of Clinical Nursing*, 20(7-8), 1035-1043. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03498.x>
- Angelia, Nuriza. 2013. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *Jurnal Fakultas Psikologi*. 2(1).
- Anggraeni, Nury Ariani. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4 (4). Hal:319-326.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Arida, Ayu. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang. Jurnal.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dewi Sandy. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA, 1(3)*. hal:2018-216
- Devi, D. A. W dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dan Organization Citizenship Behavior (OCB) pada PT Maharani Primasakti Denpasar. *Ejurnal Manajemen Unud, 4 (12)*, hal.4105-4134.
- Dwi Zulkifar, M. et al, 2019. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional, *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, Vol. 3, No. 1: 89-102.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500- 507
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1.
- Firdaus, Y., & Hazisma, S. (2019). Pengaruh Persepsi terhadap Keputusan Pembelian Produk Fleksi pada CV. Satu Utama Cipta Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)* Vol 3 No. 1 Januari 2013.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi2). Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta.
- Ilyas, S. 2016. Kedaruratan Dalam Ilmu Penyakit Mata. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Irawan, Bayu Swastha DH. 2012. Manajemen Pemasaran Modern. Yogyakarta. LibertyOffset.

- Karambut, C.A., dkk (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Kristanto, Harris. 2016. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan CV Tanaya Fiberglass, Surabaya. *Jurnal*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Malthis, dan Jakson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Salemba Empat.
- Maysarah, Sri. 2020. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). *Jurnal*.
- Narimawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ogut, A., Findik, M., and Cagliyan, V. 2013. An Evaluation About Person-Organization Fit, Job Satisfaction, And Turnover Intention: A Case Of Health Institution. ISSN: 2039- 9340 Vol. 4 No. 11 © Mediterranean Journal Of Social Sciences MCSER Publishing.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pratama, Octavianus Sumardana. 2020. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Jurnal*.
- Putra, Made Surya. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan di Wina. *Jurnal*.
- Putra, Teduh Riawan. 2020. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Gangga Express Fast Boat. *Jurnal*.
- Rhoades, Linda dan Robert Eisenberger. 2002. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". *Jurnal of Applied Psychology*. Vol 87. No 4: 698-714

- Rivai, Veithzeil. dan Mulyadi, Deddy. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sampurno, Boy. 2020. Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember.
- Sanhaji, Akhmad. 2020. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja PT. Pos Indonesian. Jurnal.
- Sanhaji, Akhmad., Budi Eko Soetjipto, dan Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan. Jurnal.
- Saputra, Agus Tunggal. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. Jurnal.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan Gede. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Pada CVMegah Food Trading. Jurnal.
- Sutrisna, I. W., & Rahyuda, A. G. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Paramedis Di Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar. Bali.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Tobing. K. L, Diana Sulianti. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 11 (10), Maret 2009.
- Udayani, Komang Arik Tris. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. Jurnal.
- Widayanti, Kadek Sri., dan Ni Ketut Sariyathi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Komitmen



Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.