

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI BUDAYA ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PADA INSPEKTORAT  
DAERAH KABUPATEN BANGLI**

**Ni Nyoman Mursani<sup>1\*</sup>, Ni Nyoman Sudiyani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Ngurah Rai Denpasar, Bali, Indonesia

mursaninyoman@gmail.com, nyoman.sudiyani@unr.ac.id

\*Corresponding author: mursaninyoman@gmail.com

**Abstrak:** Keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja ialah pandangan yang pengaruhi komitmen organisasional karyawan. Terdapatnya atensi serta ditemui kasus berhubungan selaku keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja dalam upaya tingkatkan komitmen organisasional karyawan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli. Jumlah coretan didetapkan berlaku seperti ketentuan tata cara coretan jenuh sebesar 49 orang karyawan tanpa inspektur serta pengamat sebab pengamat bertugas pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli. Hasil riset memastikan terdapat akibat yang searah serta nyata selaku tata cara simultan ataupun parsial antara keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja pada komitmen organisasional karyawan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

**Kata Kunci:** *Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*

**Abstract:** *Organizational justice, organizational culture and job satisfaction are aspects that influence employee organizational commitment. The Bangli District Inspectorate focuses on and recognizes cases related to organizational justice, organizational culture, and job satisfaction in an effort to increase employee organizational commitment. The number of doodles was determined as a bored doodle program of 49 employees without inspectors and researchers because the researchers were assigned to the Bangli District Inspection Office. The results of the research confirm that organizational justice, organizational culture and job satisfaction have a positive and significant impact on the organizational commitment of the Bangli District Oversight Office employees either simultaneously or in combination.*

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

## PENDAHULUAN

Tujuan organisasi yang mau digapai hendak amat lama buat didapat, apabila sumber daya manusia yang masuk ke dalam organisasi tidak memiliki ketrampilan yang mencukupi ataupun tidak cocok dengan yang diperlukan organisasi. Supaya tujuan organisasi bisa berhasil dengan baik hingga organisasi butuh tingkatkan serta menjaga tindakan komitmen organisasional yang dipunyai karyawan. Komitmen organisasional ialah ukuran kemauan karyawan bertahan sebagai suatu industri ataupun organisasi di durasi yang akan datang. Komitmen sering kali memantulkan keyakinan karyawan kepada tujuan serta tujuan organisasi, kemauan melaksanakan upaya dalam menuntaskan profesi dan ambisi lalu bertugas di situ (Kusumaputri, 2015).

Bagi Murty serta Gunasti (2013) pegawai yang mempunyai komitmen organisasional merupakan pegawai yang sanggup mengenali kontribusi dirinya dalam organisasi. Kala komitmen karyawan kepada organisasi telah tercipta hingga karyawan hendak membagikan prestasi yang maksimal alhasil tujuan dari organisasi bakal berhasil.

Aspek yang bisa pengaruhi komitmen organisasional salah satunya merupakan keadilan organisasi. Gibson et al., (2012) mendeskripsikan keadilan organisasi selaku sesuatu tingkatan di mana seseorang pribadi merasa diperlakukan sepadan di organisasi tempat ia bertugas. Terdapatnya perlakuan yang sepadan, hendak memberikan imbas pada kenyamanan karyawan alhasil karyawan bakal berpihak pada organisasi serta berupaya buat menjaga dirinya pada organisasi itu. Alhasil keadilan organisasi yang terdapat pada industri hendak mempengaruhi pada komitmen organisasional karyawan kepada organisasi yang menaungi.

Riset ini diperkuat dengan riset yang dicoba oleh Angga serta Artha (2018) hasil penelitiannya membuktikan kalau keadilan organisasional mempengaruhi searah serta nyata kepada komitmen organisasional. Riset ini senada sebagai riset yang dicoba oleh Reda serta Adnyana (2019) yang membuktikan kalau keadilan organisasi mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional.

Pandangan lain yang bisa pengaruhi komitmen organisasional ialah budaya organisasi. Usaha organisasi dalam tingkatkan komitmen organisasional karyawannya, tidak lepas dari budaya organisasi yang dibubuhkan, dimana budaya organisasi ialah sesuatu prinsip ataupun anggapan dasar yang diaplikasikan pegawai dalam bersikap di sesuatu organisasi (Sucipta serta Surya, 2018). Untuk Robbins serta Judge (2013: 512) menerangkan bila budaya organisasi ialah sesuatu sistem maksud bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang melainkan organisasi itu berlaku seperti yang lain.

Budaya organisasi membutuhkan pertumbuhan budaya yang bisa dicoba lewat cara sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi melingkupi sesuatu aktivitas dimana anggota organisasi menekuni seluk beluk organisasi serta gimana mereka wajib berhubungan diantara anggota buat melaksanakan seluruh kegiatan organisasi. Organisasi wajib sanggup mengajak pegawai terutama pegawai baru buat melaksanakan pembiasaan kepada budaya organisasi yang jadi prinsip dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2011: 39).

Riset ini diperkuat dengan riset yang dicoba oleh Siti serta Anggun (2020) yang merumuskan kalau budaya organisasi mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional. Riset ini dibantu dengan riset yang dicoba oleh Ririn serta Manuati (2020) yang membuktikan kalau budaya organisasi mempengaruhi searah serta nyata kepada komitmen organisasional.

Tidak hanya keadilan organisasi serta budaya organisasi aspek yang bisa pengaruhi komitmen organisasional yakni kepuasan kerja (Octavianus serta Mega, 2020). Organisasi yang kokoh punya keterampilan dalam menghasilkan serta melindungi kepuasan kerja karyawannya alhasil bakal membagikan rangsangan pada karyawan buat bertugas dengan cakap serupa standar yang sudah ditetapkan. Kepuasan kerja merupakan tindakan penuh emosi yang mengasyikkan serta mencintai profesinya. Tindakan ini dicerminkan oleh akhlak kerja, ketertiban, serta hasil kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja yakni hal yang berlaku perseorangan karena masing- masing orang akan memiliki kadar kepuasan yang berbeda- beda sesuai selaku nilai- nilai yang sah dalam diri masing- masing orang (Hasibuan, 2014: 202).

Riset ini ini diperkuat dengan riset yang dicoba oleh Octavianus serta Mega (2020) membuktikan kalau dengan cara parsial kepuasan kerja berpengaruh dengan cara searah serta nyata kepada faktor komitmen organisasional. Riset ini dibantu oleh riset yang dicoba oleh Vivi, dkk., (2022) membuktikan faktor kepuasan kerja dengan cara parsial mempengaruhi searah serta nyata kepada komitmen organisasi.

Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli ialah organisasi dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Bangli yang berkonsentrasi pada aspek pengawasan pengelolaan Pemerintahan Daerah. Tetapi bersumber pada observasi serta tanya jawab yang dicoba ada kasus terpaut komitmen organisasional. Bersumber pada hasil pengamatan kasus komitmen organisasional karyawan bisa diamati dalam melaksanakan tugasnya, ialah beberapa besar karyawan tidak mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, yang nampak dari karyawan kurang rasa memiliki kepada instansi, karyawan menganggap kasus yang terjalin diinstansi bukan jadi permasalahan individu mereka, karyawan sungkan

bila dimintai buat bertugas lewat waktu, karyawan kurang bertanggung jawab kepada profesinya yang nampak dari karyawan yang mulai senang terlambat masuk kerja, membolos, dan meninggalkan jam kerja. Selain itu pengerjaan pekerjaan dengan cara tepat waktu, cermat, teliti serta cermat belum bisa terwujud, alhasil perolehan standar jasa minimum yang wajib dipenuhi masih belum pantas sebagai yang diharapkan. Menurunnya komitmen organisasional diakibatkan oleh keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja.

Salah satu aspek yang bisa mempengaruhi komitmen organisasional ialah keadilan organisasi. Bersumber pada hasil tanya jawab kasus yang ditemui terpaut keadilan organisasi yakni: tidak terdapatnya pengakuan kerja keras dari organisasi pada karyawan yang berprestasi, tindakan pimpinan yang kurang seimbang pada seluruh karyawannya dan apresiasi yang diserahkan pada karyawan didasarkan pada tanggung jawab bukan bersumber pada atas kemampuan yang diperoleh. Oleh sebab itu organisasi butuh mempraktikkan keadilan organisasi sebagai maksimum pada para karyawan untuk menggapai hasil kerja yang maksimum.

Pandangan lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yakni budaya organisasi. Berasal pada hasil kontrol dan pertanyaan jawab permasalahan yang ditemui terkait budaya organisasi antara lain yakni, lagi banyak ditemui pegawai yang tidak mentaati determinasi. yang terlihat sedang adanya pegawai yang masuk telanjur kerja dan kembali tidak cocok durasi. Keterlambatan kerja pegawai terlihat dari pegawai yang datang telanjur ke kantor pada rentang waktu pagi hari serta pegawai sering mengulur durasi rehat dan tidak balik lagi untuk bekerja melakukan kewajibannya sejenis skedul yang telah diresmikan dan terkini balik lagi kala mendekati jam kembali kantor. Kebalikannya pegawai yang kembali dikala saat sebelum waktunya terlihat dari pegawai yang balik lebih dini dari skedul yang diresmikan dan balik tanpa muat memo muncul. Ini menyiratkan jika sedikitnya budaya organisasi yang dimiliki pegawai. Tidak hanya dari kandungan keterlambatan serta kembali dikala dikala saat sebelum durasi, lagi ditemui terdapatnya beberapa karyawan yang tidak melakukan tanggung jawab tugasnya selaku sungguh- sangat, kala arahan memohon hasil tanggung jawab tugasnya, karyawan mengarah menghimpun sebagai asal- asalan, tidak ditilik dikala saat sebelum diserahkan pada arahan.

Tidak hanya pandangan keadilan organisasi serta budaya organisasi pemikiran kepuasan kerja pula membutuhkan dicermati. Berawal pada hasil persoalan jawab lebih dahulu pada karyawan Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli, tengah terdapat karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bertugas yang disebabkan hubungan berlaku

seperti sahabat kerja tidak berjalan selaku bagus memunculkan terbentuknya tumbukan antara sesama sahabat kerja, tidak terdapatnya koordinasi antara sahabat kerja dalam menanggulangi profesinya dan sekurang- kurangnya rasa peduli bimbingan pada tugas- kewajiban dari karyawan. Area raga kantor yang kurang semacam sekurang- kurangnya laman parkir buat perkakas pemindahan karyawan, dan sekurang- kurangnya dorongan badan berupa apresiasi pada karyawan yang menunjukkan pekerjaan baik.

Riset terpaut akibat keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan kepada komitmen organisasional telah sempat dicoba oleh sebagian periset. Tetapi dari penelitian- penelitian itu sedang ada *gap research* yang ditemui. Riset yang dicoba oleh Wiwiek serta Oliandes (2015) yang merumuskan kalau keadilan organisasional mempunyai akibat yang tidak penting kepada komitmen organisasional. Riset yang dicoba oleh Christel (2016) merumuskan kalau budaya organisasi mempengaruhi tidak penting kepada komitmen organisasi. Dan hasil riset yang dicoba oleh Irawan (2013) merumuskan kalau kepuasan kerja tidak mempengaruhi kepada komitmen organisasional.

Bersumber pada kejadian dan masih ditemui *gap research* hingga periset terpikat buat mempelajari “Pengaruh Keadilan Organisasi Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasional Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli”.

#### Hipotesis:

- H<sub>1</sub>: Keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan mempengaruhi searah serta nyata dengan cara simultan kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.
- H<sub>2</sub>: Keadilan organisasi mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.
- H<sub>3</sub>: Budaya organisasi mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.
- H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

#### Tujuan Penelitian:

- a. Guna mengenali terdapatnya pengaruh dengan cara simultan antara keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan

- kerja karyawan kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.
- b. Guna mengenali terdapatnya pengaruh dengan cara parsial antara keadilan organisasi kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.
  - c. Guna mengenali terdapatnya pengaruh dengan cara parsial antara budaya organisasi kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.
  - d. Guna mengenali terdapatnya pengaruh dengan cara parsial antara kepuasan kerja karyawan kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

#### Rumusan Masalah:

- a. Apakah keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan mempengaruhi dengan cara simultan kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli?
- b. Apakah keadilan organisasi mempengaruhi dengan cara parsial kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli?
- c. Apakah budaya organisasi mempengaruhi dengan cara parsial kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli?
- d. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi dengan cara parsial kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli?

#### METODE PENELITIAN

Konsep dalam studi ini mengenakan jenis studi yang bertabiat kuantitatif asosiatif, karna studi ini berencana menggali lebih jauh tingkatan akibat keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Letak studi ini yakni di Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli yang beralamat di Jalan Merdeka No. 41, Desa Kawan, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Poin studi dalam studi ini ialah akibat keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai pada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli. Populasi dalam studi ini ialah seluruh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli yang berjumlah 55 orang yang terdiri dari 51 orang selaku status Aparatur Sipil Negara dan 4 orang selaku status pegawai kontrak. Namun dalam studi ini, pengamat hanya menekuni Aparatur Sipil Negara saja. Kebalikannya jumlah sampel sebesar 49 orang tanpa mengaitkan Inspektur karna sebagai pimpinan

paling tinggi di badan dan pengamat karna pengamat bekerja pada badan itu. Walhasil studi ini yakni studi populasi ataupun sensus (sampel jenuh). Sumber informasi yang digunakan informasi utama dan informasi sekunder.

Bersumber pada karakternya data yang dipergunakan yakni informasi kuantitatif dan informasi kualitatif. Tata cara pengumpulan data yang digunakan didalam studi ini ialah selaku selanjutnya: observasi, pertanyaan jawab, angket dan riset pemilihan. Tata cara analisa informasi yang digunakan antara lain: Eksperimen Keabsahan dan Reliabilitas Instrumen Studi, Eksperimen Asumsi Klasik, Analisa Regresi Linier Berganda, Analisa Pemastian ( $R^2$ ), Eksperimen F (F- test) dan Eksperimen t (t- test).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Bersumber pada hasil percobaan validitas membuktikan kalau semua instrumen riset yang dipakai mempunyai poin koefisien hubungan sebagai poin keseluruhan semua item pernyataan lebih besar dari 0,30. Perihal ini membuktikan kalau butir- butir pernyataan dalam instrumen riset itu benar serta layak dipakai selaku instrumen riset. Sebaliknya percobaan reliabilitas memberikan poin *Cronbach Alpha* > 0,60 ini membuktikan kalau tiap elastis yang dipakai dalam riset ini diklaim reliabel. Maksudnya seluruh respons responden telah konsisten dalam menanggapi tiap item persoalan yang mengukur masing- masing variabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Percobaan anggapan klasik yang dicoba pada regresi linear berganda *non-timeseries* mencakup percobaan normalitas, percobaan multikolinearitas serta percobaan heteroskedastisitas. Ada pula Percobaan normalitas dalam riset ini merupakan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 49                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.06948481              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .109                    |
|                                  | Positive       | .082                    |
|                                  | Negative       | -.109                   |
| Test Statistic                   |                | .109                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran 8 (data diolah, tahun 2023)

Bersumber pada Bagan 1 di atas besarnya angka *kolmogorov smirnov*=0,109. Hasil *Asym. Sig*=0,200 hasil ini dibandingkan dengan peluang 0,05 hingga lebih besar, jadi informasi riset berdistribusi dengan cara wajar. Hasil percobaan multikolinieritas bisa diamati dari angka *tolerance* serta lawannya ialah *Variance Inflation Factor*(VIF).

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas**

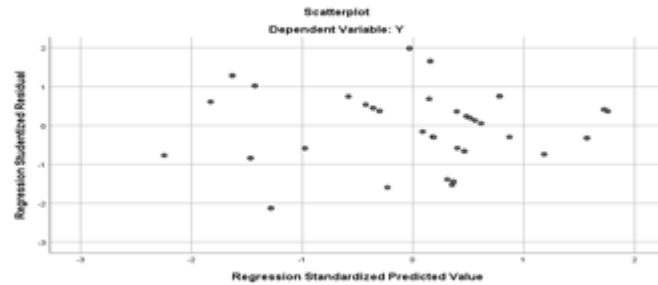
| Model        | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-------------------------|-------|
|              | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) |                         |       |
| X1           | .790                    | 1.266 |
| X2           | .793                    | 1.261 |
| X3           | .890                    | 1.124 |

Sumber : Lampiran 7 (data diolah, tahun 2023)

Bersumber pada Bagan 4.12 bisa disimpulkan kalau bentuk regresi layak digunakan dalam riset ini sebab ketentuan buat tidak terjalin multikolinieritas telah dipenuhi ialah angka *tolerance*>0,10 ataupun sama dengan angka *VIF*<10. Hasil pengesanan heterokedastisitas bisa diamati sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**



Sumber : olah data SPSS version 20.0 for windows, tahun 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan Gambar 1 dijelaskan jika alur menyebar sebagai metode sembarang di atas atau di bawah angka sumbu *regression studentized residual*. Jadi bersumber pada eksperimen heteroskedastisitas mengenakan tata cara analisa diagram, pada wujud regresi yang tercipta diklaim tidak terjaln tanda- tanda heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**

**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel                      | Unstandardized Coefficients |                |
|-------------------------------|-----------------------------|----------------|
|                               | B                           | Standard Error |
| Konstanta                     | 9,944                       | 1,101          |
| Keadilan Organisasi ( $X_1$ ) | 0,114                       | 0,029          |
| Budaya Organisasi ( $X_2$ )   | 0,188                       | 0,045          |
| Kepuasan Kerja ( $X_3$ )      | 0,233                       | 0,047          |

Sumber : olah data SPSS version 20.0 for windows, tahun 2023 (Lampiran 9)

Bersumber pada hasil analisa didapat pertemuan regresi linier berganda merupakan:  $Y=9,944+0,114X_1+0,188X_2+0,233X_3$  alhasil membagikan data jika:

- Nilai  $a=9,944$  maksudnya kalau bila tidak terdapat perhatian kepada keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja ataupun

nilainya merupakan konsisten, hingga komitmen organisasional yakni sebesar pada umumnya 9,944.

- b. Nilai  $b_1=0,114$  maksudnya bila budaya organisasi (X2) serta kepuasan kerja(X3) dikira konsisten, hingga meningkatnya angka keadilan organisasi(X1) sebesar satu satuan bakal diiringi oleh meningkatnya komitmen organisasional sebesar pada umumnya 0,114.
- c. Nilai  $b_2=0,188$  maksudnya bila keadilan organisasi (X1) serta kepuasan kerja(X3) dikira konsisten, hingga meningkatnya angka budaya organisasi(X2) sebesar satu satuan bakal diiringi oleh meningkatnya komitmen organisasional sebesar pada umumnya 0,188.
- d. Nilai  $b_3=0,233$  maksudnya bila keadilan organisasi (X1) serta budaya organisasi(X2) dikira konsisten, hingga meningkatnya angka kepuasan kerja(X3) sebesar satu satuan bakal diiringi oleh meningkatnya komitmen organisasional sebesar pada umumnya 0,233.

Jadi sampai bisa dibilang bila koefisien regresi keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja terdapat ikatan searah, bila keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja hadapi kenaikan, hingga komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli akan natural ekskalasi.

## Analisis Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4**  
**Tabel Model Summary**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1     | 0,808 | 0,652    | 0,629             |

Sumber : olah data SPSS version 20.0 for windows, tahun 2023 (Lampiran 9)

Besarnya determinasi yakni sebesar  $D=62,90\%$ . Yang maksudnya bila besarnya partisipasi keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli= $62,90\%$  sisanya  $37,10\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas.

## Uji F ( $F$ -test)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan ( $F$ -test) pada Tabel Anova**

| Model |           | F      | Sig.  |
|-------|-----------|--------|-------|
| 1     | Regresion | 28,145 | 0,000 |
|       | Residual  |        |       |
|       | Total     |        |       |

Sumber : olah data SPSS version 20.0 for windows, tahun 2023 (Lampiran 9)

Bersumber pada hasil analisa di atas membuktikan kalau  $F$ -hitung= $28,145 > F$ -tabel= $2,81$  jadi  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh. Sehingga terdapat akibat searah serta nyata dengan cara simultan antara keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

## Uji t ( $t$ -test)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial ( $t$ -test)**

| Model                         | t     | Sig.  |
|-------------------------------|-------|-------|
| Konstanta                     | 9.036 | 0,000 |
| Keadilan Organisasi ( $X_1$ ) | 3.909 | 0,000 |
| Budaya Organisasi ( $X_2$ )   | 4.227 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja ( $X_3$ )      | 4.909 | 0,000 |

Sumber : olah data SPSS version 20.0 for windows, tahun 2023 (Lampiran 9)

Nilai  $t_1$ -hitung= $3,909 > t$ -tabel= $1,679$ . Sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh. Maksudnya kalau terdapat pengaruh searah serta nyata dengan

cara parsial antara keadilan organisasi kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

Nilai  $t_2\text{-hitung}=4,227 > t\text{-tabel}=1,679$ . Sehingga kesimpulannya kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh. Maksudnya kalau terdapat akibat searah serta nyata dengan cara parsial antara budaya organisasi kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

Nilai  $t_3\text{-hitung}=4,909 > t\text{-tabel}=1,679$ . Sehingga kesimpulannya kalau  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diperoleh. Maksudnya kalau terdapat akibat searah serta nyata dengan cara parsial antara kepuasan kerja kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

### **Interpretasi Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Bersumber pada analisa dan informasi di atas memastikan apabila ada dampak searah dan jelas berlaku seperti aturan metode simultan antara keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli, serta dapat disimpulkan apabila asumsi dini atau  $H_1$  dalam studi ini didapat. Selaku tingkatkan keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja hingga akan mempengaruhi jelas pada komitmen organisasional.

Aspek yang bisa pengaruhi komitmen organisasional ialah keadilan organisasi bisa diperhatikan dalam perspektif perihal keadilan yang diterima oleh pegawai di tempat kerja (Cropanzano serta Byrne, 2001). Buat Putra serta Indrawati (2018), industri yang mau memperoleh komitmen yang besar dari karyawannya wajib mencermati keadilan yang sudah mereka lakukan dalam melakukan industri. Keadilan diperlakukan untuk seluruh pegawai, bagus penajaran pemberian pendapatan, perlakuan yang seragam dari arahan pada seluruh pegawai, aplikasi pemastian, serta instruksi untuk pegawai di industri. Keadilan organisasi yakni titel yang dipakai buat membeberkan kedudukan keadilan yang selaku tata cara langsung berhubungan selaku tempat kerja (Al- Zu' bi, 2010).

Aspek lain yang bisa mempengaruhi komitmen organisasional ialah budaya organisasi. Robbins serta Judge (2015: 512) beranggapan bila untuk organisasi, budaya mengambil alih karakter organisasi. Kerapkali budaya organisasi terakbul dalam suatu organisasi tanpa penataran pembibitan ataupun pembinaan. Budaya organisasi amat pengaruhi pada aksi para tubuh organisasi sebab sistem angka dalam budaya organisasi bisa dijadikan referensi aksi manusia dalam organisasi yang membidik pada pendapatan tujuan ataupun hasil kemampuan yang

diimplementasikan, walhasil bila budaya organisasi bagus, hingga tidak membingungkan bila tubuh organisasi yakni banyak orang yang baik serta bagus pula (Sanhaji, dkk., 2016).

Aspek berikutnya yang bisa pengaruhi komitmen organisasional ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah pemikiran berarti yang membetulkan keberhasilan sesuatu organisasi serta menolong organisasi dalam menggapai tujuannya (Teck- Hong serta Wahed, 2011). Thamrin (2012) berkata kepuasan kerja yakni kemiripan antara situasi yang diharapkan serta situasi yang sudah diterima dalam kaitannya berlaku seperti pengganti yang ada dalam suasana memberhentikan serta kepuasan kerja yang kecil umumnya terpaut berlaku seperti kemauan buat berangkat dari profesi, melonjaknya titik berat isi kepala kerja, serta kelihatannya permasalahan raga serta kejiwaan, hingga dari itu wajib terdapatnya timbal balik serta partisipasi antara industri sebagai pegawai. Kala seseorang merasakan kepuasan dalam bertugas tampaknya ia hendak berusaha semaksimal bisa jadi sebagai sepenuh keahlian yang dipunya buat menanggulangi andil profesinya.

Hasil studi ini searah sebagai studi yang dicoba Teduh dan Adnyana (2019) hasil penelitiannya meyakinkan jika keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja pengaruhi searah dan jelas sebagai metode simultan pada komitmen organisasional. Hasil studi ini senada sebagai studi yang dicoba oleh Octavianus dan Mega (2020) yang meyakinkan jika sebagai metode simultan keadilan organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam studi ini pengaruhi sebagai metode searah dan jelas pada elastis komitmen organisasional.

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

Bersumber pada hasil analisa, kalau dalam riset ini terdapat pengaruh searah serta nyata dengan cara parsial antara budaya organisasi kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

Wiratama serta Suana (2015) menerangkan keadilan organisasi ialah sesuatu perlakuan, ataupun perilaku yang diterima oleh masing- masing pegawai tanpa memandang status kedudukan ataupun peran serta bisa dibilang balance bila pegawai memperoleh hak- hak mereka serupa berlaku seperti apa yang mereka kontribusikan pada industri. Keadilan dalam industri mempunyai berfungsi berarti disebabkan pegawai hendak merasa puas sebagai pekerjaannya walhasil terkabul komitmen dalam diri pegawai. Naeem, et. al., (2014) beranggapan bila masing- masing pegawai membutuhkan adanya keadilan dalam alam kerja, semacam aturan metode balance yang dipakai dalam Mengenai pemastian jawaban, pemberian balasan serta beradu sebagai pimpinan sanggup membuat

mereka lebih puas serta berkomitmen pada pekerjaan serta organisasi mereka.

Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Angga serta Artha (2018) hasil penelitiannya membuktikan kalau keadilan organisasional mempengaruhi searah serta nyata kepada komitmen organisasional. Riset ini senada dengan riset yang dicoba oleh Teduh serta Adnyana (2019) yang membuktikan kalau keadilan organisasi mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional**

Berlandaskan hasil analisa, kalau dalam riset ini terdapat dampak searah serta nyata dengan cara parsial antara budaya organisasi kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

Budaya organisasi merupakan pola taksiran bersama yang dipelajari oleh sesuatu kalangan dalam memecahkan permasalahan lewat menyesuaikan diri eksternal serta integrasi internal, yang sudah bertugas lumayan baik buat diperhitungkan kebenarannya. Oleh sebab itu organisasi wajib sanggup mengajak pegawai terutama pegawai baru buat melaksanakan pembiasaan pada budaya organisasi yang jadi prinsip dalam pendapatan komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2011: 39). Lok serta Crawford (2003) beranggapan kalau budaya organisasi bisa pengaruhi metode orang memutuskan tujuan baik pribadi ataupun profesional serta pula gimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan kata lain budaya organisasi pengaruhi metode orang berasumsi, merasakan serta bertindak.

Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Angga serta Artha (2018) hasil penelitiannya membuktikan kalau keadilan organisasional mempengaruhi searah serta nyata kepada komitmen organisasional. Riset ini senada dengan riset yang dicoba oleh Teduh serta Adnyana (2019) yang membuktikan kalau keadilan organisasi mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Berlandaskan hasil analisa, kalau dalam riset ini terdapat akibat searah serta nyata dengan cara parsial antara kepuasan kerja kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli.

Kepuasan kerja ialah sesuatu sikap seorang pegawai kepada kewajiban yang diterima. Bila seorang pegawai mempunyai tingkatan kepuasan yang besar kepada pekerjaannya, hingga pegawai itu bakal mempunyai produktivitas kerja yang baik. Kebalikannya bila tingkatan kepuasan pegawai kecil kepada pekerjaannya, sehingga pegawai itu mungkin besar mempunyai produktivitas yang rendah kepada

pekerjaannya serta bakal mengakibatkan terbentuknya kemungkinan serta tidak terdapatnya komitmen dalam berorganisasi (Putra, 2014).

Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Octavianus serta Mega( 2020) membuktikan kalau dengan cara parsial kepuasan kerja mempengaruhi dengan cara searah serta nyata kepada variabel komitmen organisasional. Riset ini dibantu oleh riset yang dicoba oleh Vivi, dkk., (2022) membuktikan variabel kepuasan kerja dengan cara parsial mempengaruhi searah serta nyata kepada komitmen organisasi.

## **SIMPULAN**

- a. Keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja mempengaruhi searah serta nyata dengan cara simultan kepada komitmen organisasional, alhasil anggapan yang melaporkan terdapat akibat searah serta nyata dengan cara simultan antara keadilan organisasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli diterima.
- b. Keadilan organisasi mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional, alhasil anggapan yang melaporkan terdapat akibat searah serta nyata dengan cara parsial antara keadilan organisasi kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli diterima.
- c. Budaya organisasi mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional, alhasil anggapan yang melaporkan terdapat akibat searah serta nyata dengan cara parsial antara budaya organisasi kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli diterima.
- d. Kepuasan kerja mempengaruhi searah serta nyata dengan cara parsial kepada komitmen organisasional, alhasil anggapan yang melaporkan terdapat akibat searah serta nyata dengan cara parsial antara kepuasan kerja kepada komitmen organisasional pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangli diterima.

## **SARAN**

- a. Diharapkan pimpinan bisa membagikan evaluasi kerja yang adil serta sesuai sebagai hasil kerja yang diberikan oleh karyawannya supaya tidak terdapat rasa ketidakadilan dalam bertugas. Hasil evaluasi kemampuan wajib di sampaikan pada karyawan, membahas permasalahannya dan membagikan pemecahan alhasil karyawan merasa pekerjaan serta pendapatnya dihargai.
- b. Hendaknya pimpinan memberikan bimbingan supaya tiap karyawan senantiasa ingat buat melakukan doa terlebih dulu saat sebelum mengawali kegiatan apapun sesuai dengan keyakinan masing- masing

- agar dilancarkan serta dipermudahkannya tiap pekerjaan yang hendak dilakukan.
- c. Hubungan antara sesama rekan kerja wajib terus ditingkatkan sebab dengan ikatan antara rekan kerja yang solid, diharapkan karyawan sanggup bekerja sama. Sebab hal itu merupakan hal berarti yang wajib dilaksanakan supaya terjalin solidaritas serta kebersamaan antara rekan kerja. Perihal ini hendak menghasilkan sesuatu komunikasi dua arah, alhasil terjalin saling pengertian serta kerjasama yang tinggi. Dengan metode ini diharapkan para karyawan lebih terjalin kuat kebersamaan dalam bertugas dan menghasilkan kepuasan dalam bekeja.
  - d. Diharapkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan atasan supaya tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ada pula peran dari pimpinan amat dibutuhkan dengan membagikan nilai-nilai positif pada karyawan mengenai lembaga, meningkatkan rasa cinta karyawan kepada lembaga serta menolong menciptakan suasana yang bisa membuat karyawan merasa senang serta aman dalam bertugas alhasil karyawan lebih berkomitmen kepada organisasi tempatnya bertugas.
  - e. Bagi periset berikutnya, perlu adanya riset lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang pula pengaruhi komitmen organisasional antara lain motivasi kerja, pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja dan faktor-faktor yang lain yang memberikan peran serta besar pada komitmen organisasional.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengetahui seluruhnya, kalau skripsi ini tidak bakal bisa teratasi tanpa dorongan dari bermacam pihak yang tidak bisa dituturkan satu persatu, terimakasih atas sokongan, dorongan serta perhatiannya alhasil skripsi ini bisa teratasi.

#### REFERENSI

- Al Zu'bi, H A. (2010). A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*. Vol 5, No 12.
- Angga S, I M., Artha W, I M. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Hotel Amanusa Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7, No. 6, 2018: 3201-3229 ISSN : 2302-8912.
- Christel, S L. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan



- Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 4, No. 3, 2016: 277-288.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S. (2001) The History of Organizational Justice: The Founders Speak. In: Cropanzano, R., Ed., *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*. Vol. 2, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Mahwah, 3-26.
- Gibson, J L, John M. Ivancevich, James H. D., Robert K. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes: Fourteenth Edition*. New York: Mc-Graw Hill Education.
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irawan, C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. 2 (1), 2013.
- Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lok, P., Crawford, D. (2004). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment A Cross National Comparison. *The Journal of Management Development*., Vol. 23 (4).
- Murty, W A., Gunasti, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. 2(2):215-228.
- Naeem, A T., Freeha, I, Zahid, M. (2014). The Study of Organizational Justice, Violation of Psychological Contract and its Effect on Job Satisfaction in Paints Industry of Pakistan. *International Journal Of Academic of Reseach in Bussines and Social Science*. 4(12). Pp: 244- 251.
- Octavianus, S P., Mega D S, K. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis (JSMB)*. Vol. 7 (2) 2020 hlm. 161-168 ISSN: 2355-9643 (Print) ISSN: 2460-3775 (on-line).
- Putra, D S. (2014). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo. *Skripsi*. Jawa Timur: Universitas Airlangga.
- Putra, I G E S M., Indrawati, A D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7, No. 4, 2018: 2010-2040 ISSN : 2302-8912.

- Ririn, S P, K., Manuati D, I G A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Tirta Tamanbali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 8, 2020: 3040-3061 ISSN : 2302-8912.
- Robbins, S P., Judge, T A. (2013). *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S P., Judge, T A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanhaji, A., Budi, E S., Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*. Volume: 1 Nomor: 5 Bulan Mei Tahun 2016 Halaman: 917 – 926 EISSN: 2502-471X.
- Siti, S., Anggun, W W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. *Majalah Ekonomi*. Vol. 25 No. 2 Desember 2020 ISSN No. 1411-9501.
- Sucipta, W., Surya P, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitemen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT Bening Badung Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 7 No 6.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Teck Hong, T., Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*. Vol. 16, No 1, pp. 73 - 94.
- Teduh, R P., Adnyana S, I G. (2019), Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Gangga Express Fast Boat. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 1, 2019: 7429 - 7457 ISSN: 2302-8912.
- Thamrin, H, M. (2012). That Influence Of Transformational Leadership And Organizational Comimment On Job Satisfation And Employee Performance. *Jurnal of Inovation Management and Tecnology*. 3 (5), 568- 572.
- Vivi, V P., Rafikhein, N., Erwin, S. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri. *AMMER Journal of Academic dan Multidicipline Research*. Volume 02 Nomor 02 September 2022 Page 15-21.

Wiratama, D., Suana, I. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan The Jayakarta Bali. *E-Jurnal Manajemen*. 4 (11).

Wiwiek., O, Sondakh. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Motivasi Karyawan Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 19 No. 1, Januari 2015.