

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
PT. EKA KARYA GRAHA FLORA SUKABUMI**

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND LEADER MEMBER EXCHANGE
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT
PT. EKA KARYA GRAHA FLORA SUKABUMI***

Anggia Nurul SM¹, Acep Samsudin^{2,3}, Nor Norisanti³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

maharaninurul46@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan leader member exchange (LMX) terhadap komitmen organisasi pada PT. Eka Karya Graha Flora Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk pengambilan sampel dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 88 orang karyawan PT. Eka Karya Graha Flora Sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda termasuk uji koefisien korelasi ganda, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan leader member exchange terhadap komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan. Dan hasil pengaruh dari keadilan organisasi dan leader member exchange mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi; Leader Member Exchange; Komitmen Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational justice and leader member exchange (LMX) on organizational commitment at PT. Eka Karya Graha Flora Sukabumi. This study uses descriptive and associative methods using saturated sampling technique for sampling by distributing questionnaires to 88 employees of PT. Eka Karya Graha Flora Sukabumi. The data analysis technique used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis including multiple correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing t test and f test. The results of this study indicate that organizational justice on organizational commitment has a significant influence and leader member exchange on organizational commitment also has a significant influence. And the results of the influence of organizational justice and leader member exchange have a positive and significant influence on organizational commitment.

Keywords: *Organizational Justice; Leader Member Exchange; Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini dimana persaingan bisnis yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang semakin pesat juga, sangatlah dibutuhkan sumber daya

manusia yang berkompeten dalam menjalankan tugasnya. Akan Tetapi yang dibutuhkan sekarang ini bukan hanya kemampuan dan kinerjanya saja, melainkan sangat dibutuhkan karyawan

yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Sikap komitmen disini yaitu kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan mampu bertanggung jawab dengan segala pekerjaan dan kegiatan yang menyangkut dengan perusahaan. Maka dari itu semakin tinggi rasa komitmen organisasi maka semakin kuat karyawan untuk tetap bertahan dan tetap setia pada sebuah perusahaan dan akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi dapat dikatakan ideal jika karyawan berpikiran untuk tetap bertahan disebuah organisasi dengan mempertimbangkan nilai ekonomi yang dapat dikatakan aman dibandingkan dengan harus mencari pekerjaan lain dengan gaji yang belum tentu tinggi (Juita et al., 2020).

Adapun beberapa factor yang bisa meningkatkan sikap komitmen bagi para karyawannya yaitu mengenai keadilan dalam organisasi (Ramadhan & Mujiati, 2018). Persepsi keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan membuat sikap komitmen itu terus tumbuh dalam diri masing-masing karyawan. Adapun salah satu nilai yang dianggap penting dalam suatu organisasi yaitu keadilan organisasi yang menekankan bagaimana reward, insentif, pekerjaan, dan juga sanksi dalam suatu lembaga organisasi dialokasikan secara adil dan proposional berdasarkan karakteristik social demografis yang ada (Supartha, 2017). Pada saat sekarang ini karyawan mencari sebuah organisasi yang menawarkan keadilan atau tempat kerja dimana semua orang diterima, dihormati, dan dihargai (Suharyanti, 2019). Dengan begitu sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keadilan kepada karyawannya guna untuk mempertahankan komitmen karyawannya.

Didalam sebuah organisasi sangatlah penting adanya hubungan kualitas seorang pegawai dengan atasannya atau yang sering disebut dengan Leader Member Exchange (LMX) (Suharyanti, 2019). Yaitu hubungan yang baik antara

pemimpin dengan anggotanya, salah satunya dengan atasan melibatkan karyawannya ketika ingin mengambil sebuah keputusan yang baru hal itu dapat membuat hubungan yang baik dengan karyawannya, karena disitulah karyawan merasa dirinya dianggap dan ikut andil atas segala kegiatan yang ada diperusahaan. Kerika interaksi antara bawahan dan atasan memiliki kualitas yang tinggi maka atasan akan berpandangan positif terhadap bawahan begitupun sebaliknya seorang bawahan akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi menurut Yulk (Wijaya & Siswoyo, 2018). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shiva dan Suar (dalam Bela, 2014) yang mengemukakan bahwa jika hubungan antara atasan dan bawahannya tinggi itu akan menimbulkan sikap komitmen organisasi yang tinggi pula terhadap organisasinya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan assosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Karya Garha Flora Sukabumi sebanyak 88 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. sampel Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien korelasi, uji koefisien determina dan uji parsial t dan uji parsial f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	R hitung	R kritis	Keterangan
X1.1	0,816	0.3	Valid
X1.2	0,821	0.3	Valid

X1.3	0,790	0.3	Valid
X2.1	0,785	0.3	Valid
X2.2	0,847	0.3	Valid
X2.3	0,841	0.3	Valid
X2.4	0,828	0.3	Valid
X2.5	0,715	0.3	Valid
Y.1	0,823	0.3	Valid
Y.2	0,844	0.3	Valid
Y.3	0,841	0.3	Valid
Y.4	0,808	0.3	Valid
Y.5	0,864	0.3	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas diatas setiap instrument dari variabel Keadilan Organisasi (X1), Leader Member Exchange (X2), dan Komitmen Organisasi (Y). Memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r kritis yaitu 0.3 yakni hasil uji validitas dinyatakan valid.

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Keadilan Organisasi (X1)	.792	3
Leader Member Exchange (X2)	.898	5
Komitmen Organisasi (Y)	.908	5

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih dari 0,60 yang dapat dikatakan bahwa pengukuran dari setiap variabel adalah reliable.

Table 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 1.0889
	Std. Deviation .39066

Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.057
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan table hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas menunjukkan hasil signifikansi 0,11, yang dimana melebihi nilai signifikansi normalitas sebesar 0,05 ($0,11 > 0,05$) dengan ini dapat dikatakan hasil dari Kolmogorov-smirnov ini berdistribusi normal.

Table 4. Hasil Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.717	2.06804

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi yaitu 0,850 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antar variabel keadilan organisasi (X1), leader member exchange (X2), dan komitmen organisasi (Y) sangat kuat.

Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada table 3 diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau pada kolom R square yaitu 72,3%. Yang berarti komitmen organisasi pada PT. Eka Karya Graha Flora Sukabumi dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan leader member exchange, dan sedangkan 27,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Table 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta
1 (Constant)	2.382	1.045	
Keadilan Organisasi	.493	.114	.333
Leader Member Exchange	.520	.068	.589

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan table 4 diatas hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 2,382 + 0,493X_1 + 0,520X_2$$

Uji Hipotesis

Uji F

Table 5. Hasil Pengujian Hipotesis ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	950.472	2	475.236	111.119	.000 ^b
Residual	363.528	85	4.277		
Total	1314.000	87			

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung yaitu 111.119 da nilai F table 3.10 yang berarti nilai F hitung lebih besar dari F table (111.119 > 3.10). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keadilan organisasi (X1), leader member exchange (X2), dan komitemn organisasi (Y).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan pada table 4 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan taraf signifikan 0,000 dengan derajat kebebasan (df)= n-k-1 yaitu 88-2-1=85 dan t table yaitu 1,662. Berdasarkan hal tersebut menghasilkan sebagai berikut :

H1 : hasil pengujian hipotesis keadilan organisasi menunjukkan bahwa nilai t hitung keadilan organisasi sebesar 4,304 dan t table 1,662 yang dimana jika t hitung lebih besar dari t table terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi (X1) dengan komitmen organisasi (Y). Dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai batas yaitu 0,000<0,05 sehingga h_1 diterima dan h_0 ditolak.

H2 : hasil pengujian hipotesis leader member exchange menunjukkan nilai t hitung leader member exchange sebesar 7,603 dan t table 1,662 yang dimana jika t hitung lebih besar dari t table terdapat pengaruh yang signifikan antara leader member exchange (X2) dan komitmen organisasi (Y). Dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai batas yaitu 0,000<0,05 sehingga h_1 diterima dan h_0 ditolak.

Berdasarkan pengujian hipotesis keadilan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari pengujian hipotesis yang memiliki nilai 4,304 lebih besar dari t tabel 1,662. Yang dimana keadilan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada PT. Eka Karya Graha Flora Sukabumi.

Leader member exchange juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang memiliki nilai 7,603 lebih besar dari t table 1,662. Yang dimana leader member exchange atau hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi komitmen organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Keadilan organisasi dan leader member exchange terhadap komitmen organisasi pada PT. Eka Karya Graha

Flora Sukabumi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal tersebut dapat disimpulkan setelah dilakukannya pengujian hipotesis dan terdapat factor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Perusahaan harus lebih memperhatikan system keadilan organisasi agar semua karyawan dapat merasakan hal tersebut dan leader member exchange atau hubungan antara atasan dan bawahan yang dapat membuat kenyamanan tersendiri bagi karyawan serta jika semua sudah berjalan baik maka komitmen organisasi pun akan meningkat dan karyawan akan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2020). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Kesbangpol Kabupaten Kerinci*. 8, 321–329.
- Bela, A. N. (2014). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *Ekonomi Dan Bisnis, Lmx*.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). PT Bumi Aksara.
- Juita, Samsudin, A., & Danial, D. M. (2020). Analisis work life balance dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2, 187–196.
- Julaeli Rigita Dewi, A. W. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompetensi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT PLN (Persero) Unit pelaksana Dan Pengatur Distribusi Jawa Barat). *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4326–4331.
- Musannip, Z., Siregar, E., Syahputra, R., & Lam, S. (2020). *Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi : Peran Mediasi Kepuasan Kerja*. 4(2), 82–92.
- Ramadhan, A. M., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. 7(2), 730–758.
- Sari, E. W. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange dan Pemberdayaan Psikologi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia & peni puji Lestari (eds.); edisi 16). salemba empat.
- Suharyanti, Y. (2019). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Keadilan Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo)*. *Lmx*, 1–16.
- SUKOCO, W. (2019). *Hubungan Leader Member Exchange (LMX) Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Pendidik (GADIK) Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara*.
- Supartha, K. C. P. W. G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV.Megah Food Trading*. 6(8), 4127–4155.
- Wijaya, D. R., & Siswoyo, B. (2018). *Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Commitment: Studi Pada Karyawan Hotel X, Surabaya*. 162–173.