

Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang

Ai Elis Karlinda^{1✉}, Nia Nadilla², Mardhatila Fitri Sopali³

¹²³Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

aieliskarlinda@upiyptk.ac.id

Abstract

Human resources are important for the company because they have a role as a potential driver of all company activities. Companies that have quality human resources can easily achieve the performance that has been set. Performance measurement is a very important thing as a whole in an organization. Every company will always try to improve employee performance for the company's success. Several factors that can affect employee performance include: organizational support, organizational justice, and organizational commitment. This study is intended to determine how much influence organizational support, organizational justice and organizational commitment have on employee performance at PT. Batanghari Barisan Padang. Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 72 respondents PT. Batanghari Baris. The analytical method used is multiple linear regression using SPSS 22. The results obtained are Organizational Support partially has a positive and significant effect on employee performance where H_0 is rejected and H_a is accepted, Organizational Justice partially has a positive and significant effect on Employee Performance where H_0 is rejected and H_a is accepted, and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance where H_0 is rejected and H_a is accepted. Organizational support, organizational justice and organizational commitment together have a positive and significant effect on employee performance. The value of the contribution of variables that affect organizational support, organizational justice, and organizational commitment is 70.2%. So this research is very appropriate and becomes a reference in improving employee performance in advancing the company.

Keywords: Support, Fairness, Commitment, Performance, organization.

Abstrak

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan karena memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat dengan mudah mencapai kinerja yang sudah di tetapkan. Pengukuran kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting secara keseluruhan di dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi keberhasilan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 72 responden PT. Batanghari Barisan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian yang didapatkan adalah Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana H_0 ditolak dan H_a diterima, Keadilan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana H_0 ditolak dan H_a diterima, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Dukungan organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai kontribusi variabel yang mempengaruhi dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi adalah 70,2% Maka penelitian ini sangat tepat dan menjadi rujukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan.

Kata kunci: Dukungan, Keadilan, Komitmen, Kinerja, organisasi.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi

untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan [1]. Kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan, menurut kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada

sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karena penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

PT. Batang Hari Barisan Padang adalah perusahaan yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan sekaligus eksportir bahan baku karet di Padang Sumatera Barat. Dalam hal ini PT. Batang Hari Barisan adalah perusahaan Crumbe Rubber yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (Standar Indonesia Rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku pabrik ban. Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dalam sebuah organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila sudah merasakan dukungan dari organisasi maupun keterlibatan karyawan telah dirasakan dan terpenuhi. pengembangan kemampuan karyawan dan perusahaan tidak mengabaikan dukungan terhadap para karyawan yang menimbulkan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan merasakan dukungan yang diberikan oleh perusahaan baik dari segi lingkungan yang nyaman antara karyawan maupun tata pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang mereka laksanakan [2]. Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan setiap karyawan agar dapat tercapai setiap tujuan dari organisasi tersebut [3]. Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan setiap karyawan agar dapat tercapai setiap tujuan dari organisasi tersebut [4]. Kinerja Karyawan merupakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari input menjadi output selain itu kinerja karyawan dapat diukur melalui kehadiran, tentang seberapa sering karyawan masuk pada jam kerja yang telah ditentukan [5]. Sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan agar kontribusi kinerja karyawannya baik dan dapat membawa perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja Karyawan adalah setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memotivasi dan membuat mereka merasa terikat dengan perusahaan, baik pada nilai-nilai yang dianut pada lingkungan dan proses dalam kerja yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut [6]. Dukungan Organisasi merupakan

persepsi para karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka, sehingga para karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab pada perusahaan yang dikelolanya [7]. Hal tersebut menjelaskan bahwa dapat korelasi pasif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Adanya hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan memiliki arti apabila karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Dukungan Organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Dukungan dari organisasi kepada karyawan juga dapat ditunjukkan oleh organisasi melalui pemberian feedback maupun evaluasi kinerja terhadap karyawan. Karyawan yang merasa bahwa atasan mereka telah bersedia memberikan pujian atau feedback yang baik pada karyawan yang mampu memenuhi target kerja dan karyawan juga merasa bahwa dirinya telah mendapatkan dukungan yang positif dari atasannya, maka mereka akan mampu bekerja dengan sangat baik dalam perusahaan. Keadilan Organisasi merupakan perlakuan adil ditempat kerja memungkinkan secara efektif meningkatkan kepuasan kerja para anggota kelompok [8], persoalan ketidakadilan dapat menyebabkan ketidak puasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang ditempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang seperti malas bekerja, mengabaikan aturan perusahaan, atau menggunakan fasilitas perusahaan diluar kewenangan. Keadilan Organisasi adalah persepsi dari keseluruhan mengenai apa keadilan ditempat kerja berdasarkan pada performa yang telah ditampilkan [9]. Karyawan akan merasa memperoleh keadilan organisasi apabila dalam mempromosikan, pemberian upah, gaji, perlakuan prosedur pemilihan karyawan itu secara adil.

Dari hal di atas dapat dijelaskan bahwa Keadilan Organisasi adalah bentuk dalam perlakuan adil kepada karyawannya dalam performa yang telah ditampilkan karyawannya dalam melakukan berprilaku adil atas apa yang telah didapatkan jabatan yang ditentukan atasan perusahaan. Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi [10]. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Selain itu komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang baik dan rendahnya tingkat absensi. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

Komitmen Organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk menyerahkan usaha atas nama organisasi. Komitmen tingkat tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan juga komitmen dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan pada organisasi dan bekerja keras atas nama organisasi [11]. Bawa komitmen organisasi dapat dilihat sebagai sejauh mana seorang individu mengadopsi nilai-nilai dan tujuan organisasi mengidentifikasikan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut [12]. Komitmen organisasi pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa loyalitas pada organisasi yang memperkerjakannya tinggi. Kinerja karyawan merupakan karyawan yang akan cenderung memberikan kinerja terbaik dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan yang diinginkan dari hatinya karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Dukungan organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Dukungan organisasi mengacu pada karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatakan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Keadilan organisasi menjadi suatu hal yang semakin penting pada masa sekarang ini. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja [13]. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang perusahaan di luar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan. Komitmen Organisasi sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasikan kepribadiannya dalam sebuah organisasi serta keterikatan didalam suatu perusahaan [14]. Komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, tingkat tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan

2. Metodologi Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Batanghari Barisan Padang. Merupakan kantor yang memberikan data dan informasi yang diperlukan guna mendukung penelitian ini. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah

seluruh karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang sebanyak 253 orang.

Setelah diketahui jumlah populasi maka selanjutnya akan di tetapkan jumlah sampel. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik dengan menggunakan rumus slovin [15] sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N\epsilon^2)}$$

Dimana n merupakan jumlah sampel, N merupakan jumlah populasi, ϵ merupakan taraf kesalahan %. Dalam penelitian ini taraf kesalahan (ϵ) yaitu 10 %. Dengan menggunakan rumus diatas dengan populasi sebanyak 253 karyawan dengan tingkat kesalahan 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah 72 karyawan pada PT.Batang Hari Barisan Padang. Dalam penelitian ini juga digunakan analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel bebas (Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi) dengan variabel terikatnya (Kinerja karyawan) serta varibel intervening (Komitmen Organisasi), dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana Y merupakan kinerja karyawan, X1 merupakan dukungan Organisasi, X2 merupakan Keadilan Organisasi, X3 merupakan Komitmen Organisasi, e merupakan Standar Eror, a merupakan konstanta, b1 merupakan Koefisien regresi Dukungan Organisasi, b2 merupakan Koefisien regresi Keadilan Organisasi, b3 merupakan koefisien regresi komitmen organisasi. Selain regresi linear berganda penelitian ini juga menggunakan, uji hipotesis baik uji hipotesis secara parsial maupun secara bersama-sama.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent : Dukungan organisasi (X1), Keadilan organisasi (X2) Dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap variable dependent : Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi Linear berganda dapat disajikan pada Tabel 1.

Table 1. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 16.634 | 2.728 | | 6.097 | .000 |
| Dukungan Organisasi | .231 | .060 | .278 | 3.813 | .000 |
| Keadilan Organisasi | .451 | .065 | .575 | 6.950 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .435 | .185 | .335 | 2.353 | .021 |

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 16.634 + 0.231X1 + 0.451X2 + 0.435Z + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut: Konstanta sebesar 16,634 artinya apabila Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak ada maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 16,634. Koefisien regresi positif sebesar 0,231 artinya apabila Dukungan Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,231. Koefisien regresi positif sebesar 0,451 artinya apabila Keadilan Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,451. Koefisien regresi positif sebesar 0,435 artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,435.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan agar peneliti dapat menguji bagaimanakah signifikansi pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara prob signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan model I (df) $n-k$ yaitu $72-3 = 69$ dan derajat kebebasan model II (df) $n-k-1$ yaitu $72-4 = 68$, sehingga hasil yang didapat untuk melihat t table sebesar 1, 994. Hasil pengujian secara parsial atas semua variable independent disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengujian Secara Parsial atas Semua Variabel Independent
Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|-------|---------------------|-------|
| 1 | (Constant) | 6.097 |
| | Dukungan Organisasi | 3.813 |
| | Keadilan Organisasi | 6.950 |
| | Komitmen Organisasi | 2.353 |

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari Tabel 2. terlihat t-hitung 3,813 dan t-tabel 1,994 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,813 > 1,994$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari Tabel 2. terlihat t-hitung 6,950 dan t-tabel 1,994 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,950 > 1,994$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung 2,353 dan t-tabel 1,994 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,353 > 1,994$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,021 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Uji F

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengujian Variabel Secara Bersama-Sama

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 2462.459 | 3 | 820.820 | 56.635 | .000 ^a |
| Residual | 985.527 | 68 | 14.493 | | |
| Total | 3447.986 | 71 | | | |

Dari Tabel 3. dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F dengan F karena nilai F lebih besar dari nilai F ($56,635 > 2,74$). Nilai F 56,635 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya [16]. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbang pengaruh variabel independen terdiri dari Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi (R²) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .845 ^a | .714 | .702 | 3.807 |

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,702 hal ini menunjukkan bahwa sumbang variabel Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebesar 0,702 atau 70,2% sedangkan sisanya sebesar 29,8% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil yang diperoleh Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Dukungan Organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [17], dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak PT. Batanghari Barisan Padang. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Dukungan Organisasi melalui peningkatan Keadilan, Pengembangan, Kondisi kerja, Kesejahteraan karyawan. Hasil yang diperoleh Keadilan Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Keadilan Organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [18]. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak PT. Batanghari Barisan Padang. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Keadilan Organisasi melalui peningkatan Kewajaran alokasi sumber daya, Proses pengambilan keputusan, pemeliharaan hubungan antar pribadi. Hasil yang diperoleh Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti Komitmen Organisasi meningkat maka Kinerja Karyawan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [19].

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak PT. Batanghari Barisan Padang. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Komitmen Organisasi melalui peningkatan Komitmen berkelanjutan, Komitmen terpadu, Komitmen terkontrol.

4. Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

Daftar Rujukan

- [1] Almaida Agustyna and Arif Partono Prasetyo, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari," *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 28–38, 2020, doi: 10.52160/ejmm.v4i1.319.
- [2] N. P. K. C. Dewi and A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Imbalan terhadap Kepuasan Kerja Sopir Koptax Ngurah Rai," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 2, p. 1050, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p18.
- [3] K. Metria and I. G. Riana, "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 9, p. 2117, 2018, doi: 10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02.
- [4] P. Purnawati, A. A. D. Widjiani, and N. P. R. Devy, "Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja," *Widya Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 57–69, 2021, doi: 10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168.
- [5] S. Sanhaji, A. Soetjipto, B. E., & Suharto, "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Anggota Organisasi (Ocb) Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja," *J. Pendidik. - Teor. Penelitian, Dan Pengembangan*, vol. 5, 2016, [Online]. Available: <https://doi.org/10.17977/jp.v1i5.6311>.
- [6] A. I. Fairuzakiyah, F., Purnomo, R., & Anggraeni, "Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsic Sebagai Variabel Moderasi," *J. Ekon. Bisnis, Dan Akuntansi*, vol. 4, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.32424/jeba.v2i4.1537>.
- [7] I. G. A. M. Isnanto, I. D., & Dewi, "Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01%0A.p13%0A>.
- [8] N. P. R. Purnawati, P., Widjiani, A. A. D., & Devy, "Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja," *Widya Manaj.*, vol. 3, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1>.
- [9] Arisandy, M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kontribusi Karyawan Pensiun. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 8(1), 27. doi:10.32493/Jiaup.V8i1.4655
- [10] Satriawan, D. G. (2018). Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi & Kinerja Karyawan. doi:10.31227/osf.io/mr3jf
- [11] Hasby Kurniawan, & Christina Menuk Srihandayani. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Promiba Mutu Salatiga Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 51–64. doi:10.36456/jsbr.v1i1.2956
- [12] Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101–119. doi:10.47896/ab.v1i2.302
- [13] Satriawan, D. G. (2018). Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi & Kinerja Karyawan. doi:10.31227/osf.io/mr3jf
- [14] Husniwati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. doi:10.31219/osf.io/9nmry
- [15] Lestari, S., & Karlina. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi. *Kinerja*, 2(02), 93–110. doi:10.34005/kinerja.v3i01.937
- [16] Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). doi:10.35137/jmbk.v9i2.578
- [17] Nurmala, M. (2020). Pengaruh Pelaporan Keuangan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pelayanan Publik Pada Rumah Sakit Bhayangkara Padang. doi:10.31219/osf.io/7k6hf
- [18] Dessyarti, R. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124. doi:10.33319/jeko.v7i2.1

[19] Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. doi:10.34005/akademika.v8i02.366