

Influence of Organizational Culture, Workload and Procedural Justice on Employee Organizational Commitment at Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta

Christasula Meysi Muti Mali¹, Didik Subiyanto², M.Ahyar SL³
Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email: meysichristasula@gmail.com, didiks@ustjogja.ac.id, ahyar.sl@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This research aims to explain the influence of organizational culture, workload, and procedural justice on organizational commitment. This research was conducted on employees of the Yogyakarta Special Region Education, Youth and Sports Department. This research is quantitative research with primary data, taken using a non-probability sampling questionnaire by census of 50 respondents. Data was collected via Google form, then processed using multiple linear regression analysis. The research results show that organizational culture and procedural justice have a significant effect on organizational commitment. Meanwhile, workload has no influence on organizational commitment. It is hoped that the results of this research can be a reference for future researchers who will research at the Yogyakarta Special Region Youth and Sports Education Service.

Keyword : *Organizational Culture, Workload, Procedural Justice, Organizational Commitment*

Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer, diambil menggunakan kuesioner non-probability sampling dengan cara sensus terhadap 50 responden. Data dikumpulkan melalui Google form, kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Beban Kerja, Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi atau instansi. Didalam manajemen SDM sebuah organisasi terdapat aspek yang sangat penting yakni komitmen organisasional. Pekerja atau pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang bagus akan baik bagi ketercapaian tujuan baik tujuan individu maupun organisasi. Tujuan akan tercapai apabila dalam aktivitas sebuah organisasi memiliki komitmen organisasional yang baik. Komitmen organisasional juga menunjukkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi atau Lembaga, kemauan untuk berusaha menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi atau instansi.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional ditandai dengan pegawai memiliki keinginan yang sangat kuat untuk bertahan dan terus bekerja pada instansi ini. Dinas ini memiliki misi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan pemuda. Ketika pegawai memahami dan sejalan dengan nilai-nilai ini, mereka lebih cenderung berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi berpengaruh positif terhadap menurunnya tingkat pergantian pegawai dan tingkat ketidakhadiran, karena pegawai merasa memiliki ikatan emosional dan tanggung jawab untuk terus bekerja di tempat yang sama.

Komitmen organisasional adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak (Sidik et al., 2021). Pegawai yang memiliki

komitmen tinggi biasanya lebih setia terhadap organisasi. Mereka lebih cenderung untuk tetap bekerja dalam jangka panjang dan tidak mudah berpindah ke tempat lain, bahkan ketika ditawarkan peluang yang lebih baik. Pegawai yang berkomitmen memahami dan sejalan dengan misi serta visi organisasi. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan yang lebih besar, sehingga meningkatkan rasa makna dalam pekerjaan. Pegawai merasa terhubung secara emosional dengan organisasi. Mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sumber pendapatan, tetapi juga merasa bangga dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang kuat biasanya cenderung berperilaku selaras dengan aturan dan norma dalam budaya organisasi. Menurut Mullins (2019) budaya organisasi merupakan kumpulan dari tradisi, nilai, kebijakan, keyakinan dan perilaku yang berlaku umum untuk setiap yang dilakukan dan dipikirkan anggota organisasi. Budaya organisasi sering kali dimulai dengan sejauh mana pegawai merasa bahwa nilai yang mereka anuti selaras dengan aturan dan norma budaya organisasi. Ketika pegawai merasa nilai-nilai organisasi sesuai dengan prinsip pribadi mereka, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen dan terlibat. Pegawai yang menganut budaya organisasi sering kali terlibat secara aktif dalam kegiatan dan inisiatif yang memperkuat budaya tersebut, seperti program pelatihan, acara atau rapat kantor, serta mempraktikkan dan mencontohkan nilai-nilai budaya organisasi dalam perilaku sehari-hari mereka sehingga menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya.

Research Gap budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dibuktikan oleh beberapa penelitian.

Lauture et al. (2020) mengatakan bahwa persepsi positif dari budaya organisasi akan meningkatkan komitmen pegawai. Asi (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Robbins (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pemicu komitmen organisasional. Kemudian Hsiao *et al* (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luly (2022) yang mengatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional tidak signifikan. Lalu penelitian Triyanto & Jaenab (2022) yang mengatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi berpengaruh terhadap tiap bagian organisasi dan dapat berdampak pada kemampuan pegawai dalam bekerja, performa, komitmen organisasional, kepercayaan diri, dan etika dalam berperilaku. Pada penelitian ini akan dibahas lebih dalam pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Research Gap beban kerja terhadap komitmen organisasional dibuktikan dengan beberapa penelitian. Penelitian terdahulu yang dilakukan Yasa (2023), Christy & Priatrin (2023), Fatmawati (2022) dan Dewantara dan Ikhrum (2022) yang mengatakan bahwa beban kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara negatif dan signifikan. Sedangkan menurut Setaiwan dan Aeni (2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ekonomi et al., (2023) membuktikan beban kerja memiliki pengaruh signifikan serta merupakan variabel dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara.

Research Gap keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional dibuktikan dengan beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan Sutrisna & Rahyuda (2021) dan Soni & Rifky Prasetyo (2022) mengatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lainnya mengatakan bahwa secara parsial keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional (Maharani et al., 2022). Wiwiek (2022) juga mengatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan pembahasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta".

Pengembangan Hipotesis

Penelitian terdahulu, Lauture et al. (2020) mengatakan bahwa persepsi positif dari budaya organisasi akan meningkatkan komitmen pegawai. Asi (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Robbins (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pemicu komitmen organisasional. Selain itu Hsiao *et al* (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis ke satu sebagai berikut.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

Wangsa & Edalmen (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Hussein dan Soeling (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewantara (2019) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. sehingga dapat ditarik hipotesis ke dua sebagai berikut.

H2: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

Penelitian yang dilakukan Sutrisna & Rahyuda (2021) mengatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Seperti yang telah diuraikan dalam penelitian terdahulu tersebut keadilan prosedural adalah konsep dalam manajemen dan perilaku organisasi yang berkaitan dengan cara keputusan diambil dan proses yang digunakan dalam membuat keputusan tersebut. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lesmana (2021) keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap keadilan telah diberikan prosedural, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Dari uraian tersebut maka dapat ditarik hipotesis ke tiga sebagai berikut.

H3: Keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasional pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan dari 50 responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, yang memiliki populasi sebanyak 290 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan kualitas data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t), koefisien determinasi (R^2), dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 responden yang berpartisipasi dalam pengambilan data pada penelitian ini berjumlah 50 pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Sebagian besar pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 29 dengan presentase 58%. Sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 21 dengan persentase 42%. Berdasarkan usia mayoritas berusia 41-50 tahun dengan presentase 54%. Berdasarkan pendidikan mayoritas adalah lulusan Strata I / S1 dengan persentase 44%.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	42%
	Perempuan	29	58%
Usia	<30 Tahun	7	14%
	30-40 Tahun	6	12%
	41-50 Tahun	27	54%
	>50 Tahun	10	20%
Pendidikan	SLTA/SMA	7	14%
	Diploma III/D3	6	12%
	STRATA 1/ S1	22	44%
	STRATA 2/ S2	10	20%
	Lainnya	5	10%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 50 responden adalah valid karena dilihat dari tingkat r hitung $> r$

table, hal tersebut ditunjukkan pada nilai person correlation yang berada di atas r -tabel di atas r tabel atau lebih dari 0,279 dan signifikasinya dibawah 0,05.

Tabel 2 Hasil Validasi Variabel

Budaya organisasi (X1)	X1.1	0.822,	Valid
	X1.2	0.800,	Valid
	X1.3	0.820,	Valid
	X1.4	0.800,	Valid
	X1.5	0.555,	Valid
	X1.6	0.617,	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.814,	Valid
	X2.2	0.706,	Valid
	X2.3	0.760,	Valid
	X2.4	0.800,	Valid
	X2.5	0.727,	Valid
Keadilan Prosedural (X3)	X3.1	0.766,	Valid
	X3.2	0.678,	Valid
	X3.3	0.718,	Valid
	X3.4	0.626,	Valid
	X3.5	0.727,	Valid
Komitmen Organisasional (X4)	X4.1	0.614,	Valid
	X4.2	0.815,	Valid
	X4.3	0.796,	Valid
	X4.4	0.824,	Valid
	X4.5	0.792,	Valid

Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang sudah disebar adalah kuesioner yang reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,600. Nilai variabel budaya organisasi 0,808 >

0,600, variabel beban kerja 0.811 > 0,600, variabel keadilan prosedural 0,720 > 0,600 dan untuk komitmen organisasional 0,820 > 0,600. Maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel reliabel.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maksi mum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	50	20.00	30.00	25.8800	2.72284
Beban Kerja	50	10.00	25.00	16.5800	3.06454
Keadilan Prosedural	50	16.00	25.00	20.5200	2.45149
Komitmen Organisasional	50	12.00	25.00	18.9400	3.54222
Valid N (listwise)	50				

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 50 responden, variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum 20, maksimum 30, dengan rata-rata 25,88 dan standar deviasi 3,06. Beban kerja memiliki nilai minimum 10, maksimum 25, dengan rata-rata 16,58 dan standar deviasi 3,06.

Keadilan prosedural memiliki nilai minimum 16, maksimum 25, dengan rata-rata 20,52 dan standar deviasi 2,45. Variabel dependen komitmen organisasional memiliki nilai minimum 12, maksimum 25, dengan rata-rata 18,94 dan standar deviasi 3,54.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42789334
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.064
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data SPSS 2024 diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa $Asymp.Sig. (2 - tailed)^c >$ nilai α 5%

(0,05). Dapat dikatakan penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.732	1.366
	Beban Kerja	.979	1.022
	Keadilan Prosedural	.719	1.391

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data SPSS 2024 diolah

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 5 diketahui ketiga variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak tidak

melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.852	2.342		1.644	.107
Budaya Organisasi	-.056	.082	-.116	-.685	.497
Beban Kerja	.030	.063	.069	.470	.641
Keadilan Prosedural	-.042	.092	-.079	-.460	.648

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data SPSS 2024 diolah

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, beban kerja dan keadilan

procedural) berada diatas 0,05 sehingga dapat diketahui pada penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linear Regresi Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Linear Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.355	4.376		-.767	.447
Budaya Organisasi	.716	.154	.550	4.657	.000
Beban kerja	-.184	.118	-.159	-1.559	.126
Keadilan prosedura;	.333	.172	.230	1.931	.060

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Sumber: Data SPSS 2024 diolah

Dari Tabel 7 *Coefficients* dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Komitmen Organisasional)

a = Nilai Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi 1,2,3

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Keadilan Prosedural

e = Error term

β₁ = koefisien regresi 1

β₂ = keofisien regresi 2

β₃ = koefisien regresi 3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 50 responden, variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum 20, maksimum 30, dengan rata-rata 25,88 dan standar deviasi 3,06. Beban kerja memiliki nilai minimum 10, maksimum 25, dengan rata-rata 16,58 dan standar deviasi 3,06.

Keadilan prosedural memiliki nilai minimum 16, maksimum 25, dengan rata-rata 20,52 dan standar deviasi 2,45. Variabel dependen komitmen organisasional memiliki nilai minimum 12, maksimum 25, dengan rata-rata 18,94 dan standar deviasi 3,54.

**Uji Hipotesis
Uji Statistik T**

Tabel 8 Hasil Uji Statistik T

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.355	4.376		-.767	.447
Budaya Organisasi	.716	.154	.550	4.657	.000
Beban Kerja	-.184	.118	-.159	-1.559	.126
Keadilan Prosedural	.333	.172	.230	1.931	.060

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data SPSS 2024 diolah

Pengujian t dilakukan pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (dk) sebesar 47 (dari n=50, k=3). Nilai t tabel yang digunakan adalah 1,678. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika t hitung < t tabel atau sig. > 0,05, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap Y secara parsial. Jika t hitung > t tabel atau sig. < 0,05, maka variabel X berpengaruh terhadap Y secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan:

1. Budaya Organisasi (X1): t hitung sebesar 4,657 dan sig. 0,000. Karena t hitung > t tabel (4,657 > 1,678) dan sig. < 0,05, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Beban Kerja (X2): t hitung sebesar -1,559 dan sig. 0,126. Karena t hitung < t tabel (-1,559 < 1,678) dan sig. > 0,05, beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. Keadilan Prosedural: t hitung sebesar 1,931 dan sig. 0,060. Karena t hitung > t tabel (1,931 > 1,678) namun sig. > 0,05, keadilan

prosedural berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (budaya organisasi/X1, beban kerja/X2 dan keadilan prosedural/X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (komitmen organisasional/Y). Syarat penerimaan dan penolakan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka secara simultan variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel independent
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka secara simultan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen

Hasil dari Ftabel menggunakan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= \alpha; (k; n-k-1) \\
 &= 0,05 (3; 50-3-1) \\
 &= 0,05 (3; 46) \\
 &= 2,81
 \end{aligned}$$

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.981	3	108.660	17.305	.000 ^b
	Residual	288.839	46	6.279		
	Total	614.820	49			

a. Dependent Variable: KO

b. Predictors: (Constant), KP, BK, BO

Sumber: Data SPSS 2024 diolah

Hasil uji membuktikan bahwa nilai F hitung 17.305 > F tabel 2,81. Maka hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Keadilan

Prosedural (X3) secara Bersama-sama atau simultan terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.500	2.506

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Beban Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data SPSS 2024 diolah

Hasil uji menyatakan bahwa koefisien determinan diketahui sebesar 0,530 ini membuktikan bahwa 53% variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, beban kerja dan keadilan procedural sedangkan 47% lebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi: Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, dengan nilai T hitung (4,657) yang lebih besar dari T tabel (1,678), serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Pengaruh Beban Kerja: Beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, karena nilai T hitung (-1,559) lebih kecil dari T tabel (1,678) dan nilai signifikansi 0,126 > 0,05.

Pengaruh Keadilan Prosedural: Keadilan procedural berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan T hitung sebesar 1,931 yang lebih besar dari T tabel 1,678 dan signifikansi 0,060 < 0,05.

Pengaruh Simultan: Secara simultan, budaya organisasi dan keadilan procedural memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh. Model regresi menunjukkan bahwa 53% variabilitas

komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, beban kerja, dan keadilan procedural, sementara 47% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang merujuk pada tujuan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan keadilan procedural terhadap komitmen organisasional maka diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan procedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Dari hasil pengujian statistik ditemukan bahwa secara simultan budaya organisasi dan keadilan procedural memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional

sedangkan beban kerja tidak berpengaruh komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 227. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i03.p01>
- Alfiandry, A., & Muldova, L. S. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. ABC. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(2), 77–84.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *pengaruh Meaningful Work, Sense of Community dan Alignment with Organization Values terhadap Komitmen Afektif*. July, 1–23.
- Asi, L. L. (2021). Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management Science (JMAS)*, 2 No. 1(3), 1–21.
- Astuti, A., Pinasti, E., & Bramasto, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Pt. Inti (Persero). *Jurnal Riset Akuntansi*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.34010/jra.v11i1.1938>
- Coryka, M. R. A., & Artha Wibawa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i05.p20>
- Dewantara, D. A. (2019). Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Brawijaya*, 8(1).
- Ekonomi, F., Tjut, U., Dhien, N., & Manajemen, P. S. (2023). *ORGANISASI PADA BPBD Provinsi Sumatera Utara Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah dengan wilayah kerja sangat luas dan tanggungjawab besar dengan beban kerja yang tinggi . Upaya penanggulangan . 1(3)*, 16–29.
- Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Noviandari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Frimayasa, A., Lawu, S. H., & Shinta, M. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Halim, A. T. (2019). Pengaruh Job Satisfaction, Organizational Commitment, Dan Job Involvement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(1).
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Hermawan, N. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada ocb (organizational

- citizenship behavior) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Akuntabel*, 19(1), 181–188.
<https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10655>
- Ie, M., Kevin, A. A., & Wangsa, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan. *Serina*, 799–810.
- Indahningrum, R. putri, & lia dwi jayanti. (2020). *No Title*. 2507(1), 1–9.
<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Kurniasyari, I., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(2), 453–467.
<https://doi.org/10.29408/jpek.v5i2.3672>
- Lesmana, A. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan distributif, Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi*, 7(2), 10–21.
- Maharani, D., Purba, B., & Sari, T. N. (2022). *Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt . Icherry Selular Indonesia*. 192–202.
- Mawardah, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. <http://repository.uin-suska.ac.id/21653/>
- Merlinnia Sandra Dewi, Kusuma Chandra Kirana, & Didik Subiyanto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 534–544.
<https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2702>
- Muhammad, B. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Rumah Sakit Mawaddah Medika Mojokerto). *Jurnal FEB*, 2(2), 1–10.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Pambudi, W. R. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv Seken Yogyakarta. *Skripsi*, 2001, 19.
- Rafli Marwan, M., Sukron Fauzi, M., Hamdiana, & Naheria, N. (2022). Analisis Keterampilan Servis Pendek Dan Servis Panjang Atlet PB.Hollywood Kota Samarinda. *Borneo Physical Education Journal*, 3(1), 1–7.
<https://doi.org/10.30872/bpej.v3i1.934>
- Ratih, M., Coryka, A., Made, I., Wibawa, A., Kunci, K., Kerja, B., Kinerja, ;, Komitmen, P. ;, & Koresponding, O. ; (2023). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. 12(05), 1010–1019.

- <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227>
- Soni, I. S. K., & Rifky Prasetyo, A. (2022). Memperkuat Komitmen Organisasional: Peran Budaya Organisasi, Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 11–26.
<https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.3497>
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Thalib, A. G., & Sahrah, A. (2020). *The Impact Of Distribution And Prosedural Justice Towards Women Worker Strike Intention In " Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh " Union In Bekasi Pada tahun 1870 Pemerintah Kolonial Hindia Belanda mengumumkan berlakunya kebijakan ekonomi liberal*. *Hind*. 22(1), 61–72.
- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.
<http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892>
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 153–166.
<https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020a). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020b). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1).
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
- Wibawa I Wayan Sucipta, & Putra Made Surya. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimensi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali. *Manajemen*, 7(6).
- Wichaksono, R. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Prosedural, Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. LBD. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 269–278.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan

Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 4(1), 391.
<https://books.google.com/books?hl=>

[en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0)