

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
Keadilan PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DI PT. L B D**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

RENDY WAHYU WICHAKSONO

NPM: 19.1.02.02.0054

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Oleh:

RENDY WAHYU WICHAKSONO

NPM: 19.1.02.02.0054

Judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
Keadilan PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DI PT. LEORA BUNGA ABADI**

Telah disetujui untuk diajukan
Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 03 Juli 2023

Pembimbing I



Ismayantika Dyah P., M.B.A.
NIDN. 0706108902

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
NIDN. 0728068702



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

RENDY WAHYU WICHAKSONO
NPM: 19.1.02.02.0054

Judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DI PT. LEORA BUNGA ABADI**Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 17 Juli 2023**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji.

1. Ketua : Ismayantika Dyah P., M.B.A.
2. Penguji I : Dr. Ema Nurzainul H., M.M.
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.

Mengetahui,
Dekan FEB,
Dr. Subaroyo, M.M.
KEBIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	Rendy Wahyu Wichaksana
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Tempat tgl. Lahir	Jombang, 04 Maret 2001
NPM	19.1.02.02.0054
Fak	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis dicatu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Kediri, 17 Juli 2023

Yang Menyatakan



RENDY WAHYU WICHAKSONO

NPM: 19.1.02.02.0054



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada kesuksesan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Peneliti persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah mendengarkan dan mengabulkan semua doa-doa ku.
2. Saya dan Orang tua terutama Ibuk, Ayah, Adikku dan seluruh keluarga tersayang, yang telah memberikan bantuan berupa doa, dorongan semangat maupun materi.
3. Sahabat, Rekan Kerja, Dan Teman kuliahku yang telah memberikan keceriaan dan menyumbangkan pikiran dalam penyelesaian skripsi ini, menemani saya dari awal masuk kampus sampe menjadi teman seperjuangan hingga wisuda.
4. FEB Manajemen yang menjadi tempat untuk ku memilih jurusan yang sudah saya favoritkan sejak masa SMK.
5. Dosen prodi manajemen dan Dosen pembimbing, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu Bapak/Ibu Dosen terima kasih sudah sabar, ikhlas, penuh keceriaan, berbagi ilmu dan mengajari saya dari awal masuk kuliah sampai wisuda, Jasa Bapak/Ibu selalu saya rindukan nantinya.



ABSTRAK

Rendy Wahyu Wichaksono: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. L B D, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Keadilan Prosedural, Komitmen Organisasional.

Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional pada PT. L B D. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah pada karyawan PT. L B D, sebanyak 35 karyawan sedangkan untuk sampel memakai sampel jenuh atau Nonprobability sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 35 karyawan. Metode pengumpulan data atau informasi ini peneliti menggunakan metode wawancara, studi dokumentasi, observasi serta angket. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi. Kesimpulan dari hasil Uji t dan Uji F bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasional.



KATA PENGANTAR

Puji syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, Karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. L B D”** ini ditulis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr.Zainal Afandi .Mpd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Subagyo .M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina .M.M selaku Kepala Prodran Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Ismayantika Dyah P., M.B.A. selaku dosen pembimbing 1 terima kasih sudah memberikan waktunya untuk bimbingan, sabar memberikan arahan, dan selalu membantu memberikan solusi dari awal sampai akhir untuk skripsi saya.



5. Ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. selaku dosen pembimbing 2 terima kasih sudah memberikan waktunya untuk bimbingan, sabar memberikan arahan, dan selalu membantu memberikan solusi dari awal sampai akhir untuk skripsi saya.
6. SPV dan Kepala Toko PT. L B D yang senantiasa menjadi narasumber dan motivator saya saat penelitian.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 17 Juli 2023

RENDY WAHYU WICHAKSONO
NPM: 19.1.02.02.0054



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i

HALAMAN PERSETUJUAN.....ii

HALAMAN PENGESAHAN.....iii

HALAMAN PERNYATAAN.....iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....v

ABSTRAK.....vi

KATA PENGANTARvii

DAFTAR ISI.....ix

DAFTAR TABEL.....xiii

DAFTAR GAMBARxv

DAFTAR LAMPIRAN.....xvi

BAB I :PENDAHULUAN

 A. Latar Belakang Masalah.....1

 B. Identifikasi Masalah.....6

 C. Pembatasan Masalah.....8

 D. Rumusan Masalah.....9

 E. Tujuan Penelitian.....10

 F. Manfaat Penelitian.....10

BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

 A. Kajian Teori.....12

 1. Komitmen Organisasional.....12

 a. Pengertian Komitmen Organisasional.....,12

 b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasional.....13

 c. Indikator Komitmen Organisasional.....15

 2. Gaya Kepemimpinan.....16

 a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....16

 b. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan.....18

 c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....18

 3. Budaya Organisasi.....19

 a. Pengertian Budaya Organisasi.....19

b.	Faktor-Faktor Budaya Organisasi.....	20
c.	Indikator Budaya Organisasi.....	21
4.	Keadilan Prosedural.....	22
a.	Pengertian Keadilan Prosedural.....	22
b.	Model Keadilan Prosedural.....	23
c.	Faktor-Faktor Keadilan Prosedural.....	24
d.	Prosedur Dalam Keadilan Prosedural.....	25
e.	Indikator Keadilan Prosedural.....	26
B.	Penelitian Terdahulu.....	26
C.	Kerangka Berpikir.....	31
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional.....	31
2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional.....	31
3.	Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasional.....	32
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasional.....	33
D.	Kerangka Konseptual.....	34
1.	Pengertian Kerangka Konseptual.....	34
2.	Hipotesis.....	36
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Variabel Penelitian.....	37
1.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
2.	Definisi Operasional Variabel.....	38
B.	Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	40
1.	Pendekatan Penelitian.....	40
2.	Jenis Penelitian.....	41
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	42
1.	Tempat Penelitian.....	42



2. Waktu Penelitian.....	42
D. Populasi Dan Sampel.....	42
E. Sumber Data.....	43
F. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
1. Instrumen Penelitian.....	44
2. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	53
1. Uji Asumsi Klasik.....	54
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
3. Pengujian Hipotesis.....	57
4. Koefisien Determinasi.....	60
BAB IV : HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan.....	61
2. Visi Dan Misi.....	62
3. Struktur Organisasi.....	63
4. Karakteristik Responden.....	63
B. Deskripsi Data.....	67
1. Variabel Y (Komitmen Organisasional).....	67
2. Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan).....	69
3. Variabel X2 (Budaya Organisasi).....	70
4. Variabel X3 (Keadilan Prosedural).....	71
C. Analisis Data.....	73
1. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	74
b. Uji Multikolonieritas.....	74
c. Uji Heteroskedastisitas.....	76
d. Uji Autokorelasi.....	77
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
3. Pengujian Hipotesis.....	80
(1) Uji t (Persial).....	81



	(2) Uji F (Simultan).....	83
	4. Pengujian Koefisien Determinasi (R square).....	84
	D. Pembahasan.....	85
BAB V	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	90
	B. Implikasi.....	90
	C. Saran.....	93
	D. Keterbatasan Penelitian.....	95
	DAFTAR PUSTAKA.....	96
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	98



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Indikator Komitmen Organisasional.....	39
Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	40
Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	52
Tabel 3.4 Indikator Keadilan Prosedural.....	40
Tabel 3.5 Tabel Pengembangan Instrumen Penelitian.....	45
Tabel 3.6 Skala Likert.....	47
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	49
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	50
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Keadila Prosedural.....	51
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y.....	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	64
Tabel 4.2 Usia Responden.....	65
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	66
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Y.....	67
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel X1.....	69
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel X2	69
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel X3	71
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	77



Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.12. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t).....	81
Tabel 4.13. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F).....	83
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi.....	84



DAFTAR GAMBAR

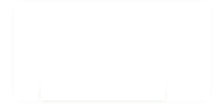
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasional.....	63
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	74
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Tabulasi Data Hasil SPSS.....
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 3 : Surat Keterangan Penelitian dari Kampus.....
Lampiran 4 : Balasan Penelitian.....
Lampiran 5 : Berita Acara Bimbingan Skripsi.....





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM atau sumber daya manusia adalah sebuah aset yang sangat berarti untuk suatu perusahaan maupun organisasi lainnya agar sanggup memenuhi tujuan serta misi di sebuah perusahaan. Oleh karena itu berguna sekali agar sanggup mendapatkan sumber daya manusia yang punya keterampilan dan juga kemampuan yang luas serta dengan kinerja yang baik. Sementara itu guna memperoleh sumber daya manusia yang profesional dibutuhkan *support* yang tepat diawali dengan pembelajaran, penyediaan sarana sosial, serta peluang berkarir dan juga lapangan pekerjaan yang mencukupi. Salah satu perkara umum yang sering dialami oleh perusahaan di Indonesia yakni harus bisa mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas yang cocok dengan yang diperlukan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan butuh memperhitungkan macam mana supaya senantiasa mendapatkan sumber daya manusia dengan mutu yang sanggup diandalkan, supaya perusahaan bisa meraih *goals* dan harapan.

Dalam usaha supaya perusahaan bisa meraih tujuannya, kedudukan manajemen sangat begitu dibutuhkan guna menunjang kemampuan dan memajukan kinerja perusahaan itu sendiri, membina sumber daya manusia yang tepat dapat menghasilkan mutu yang bagus untuk kinerja perusahaan agar bisa melonjak tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Didalam manajemen itu sendiri peranan seseorang pemimpin sangatlah penting

sekali, karna sebagian hasil dari kinerja karyawan berpengaruh positif oleh kedudukan dari atasan itulah peran dari pemimpin. Pemimpin maupun atasan wajib dan sanggup menggerakkan para bawhaannya supaya bisa menciptakan kinerja yang mumpuni dengan kebutuhan perusahaan dalam proses buat meraih tujuannya.

PT. L B D adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan mempunyai sebuah *cosmetic shop* serta menjual *skincare* begitu sangat lengkap bernama Mele. Posisi *store* ini beralamat di Jalan Pattimura, Sengon, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur, mempunyai tempat yang begitu strategis, banyak peran disini termasuk dorongan semangat kerja serta kerjasama yang baik antara rekan-rekan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat diharapkan untuk kemajuan perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengelola karyawanya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang. Salah satu yang harus dipertimbangkan perusahaan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasi (*organizational commitmen*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya (Adhan et al., 2019).

Salah satu aspek penting dari komitmen organisasional, ialah sikap gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin bertindak dan atau mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu (Harahap & Khair, 2019).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan perilaku atau sikap yang dilakukan pemimpin pada saat mengelola serta berpengaruh kepada karyawan (Daulay & Kurnia, 2017). Di satu sisi gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan sedemikian rupa sehingga orang lain secara sukarela mengarahkan segala usaha dan upayanya untuk mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi orang tersebut (Hardjana, 2019). Penelitian kali ini menciptakan jika gaya kepemimpinan bersifat positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah norma atau nilai yang memandu perilaku para anggota organisasi. Setiap anggota berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh orang-orang di sekitarnya (Tanjung, 2020). Di satu sisi budaya organisasi sebagai pola asumsi fundamental yang ditemukan atau dikembangkan sekelompok orang saat belajar memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan internal, dan lingkungan eksternal. (Budianto, 2015) Dalam penelitian tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi dan individu, sebuah organisasi apapun bentuknya sebenarnya membutuhkan komitmen yang tinggi dari seluruh anggotanya (Safitri, 2014). Selanjutnya menyatakan bahwa karyawan merupakan aset terpenting maka organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat membimbing dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan

organisasi (Ling et al., 2011).

Keadilan prosedural (*procedural justice*) mengacu pada tingkat keadilan dan kejujuran dalam proses dan prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja, menetapkan penghargaan, dan membuat serta berbagi keputusan terkait komunikasi (Ayu & Saraswati, 2017). Menyatakan bahwa konsep keadilan yang dimaksud dalam konteks peningkatan kinerja adalah keadilan organisasi, yang meliputi tiga bentuk keadilan, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Hidayat, 2020). Bahwa keadilan prosedural mengacu pada persepsi bawahan terhadap bentuk keadilan dari semua proses yang telah di laksanakan pemimpinan perusahaan dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap karyawannya (Wulansari et al., 2017). Hasil penelitian menemukan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan ada beberapa masalah yang terjadi di perusahaan, mulai dari komitmen organisasional bahwa sebagian karyawan memilih untuk tetap bekerja karena kebutuhan ekonomi yang masih di butuhkan walau banyaknya tekanan mereka tetap berkomitmen serta bertahan dan disatu sisi karena tekanan yang banyak tidak sesuai dengan *interview* awal mereka memilih setelah masa *training* selesai karyawan memilih untuk keluar atau *resign* sehingga menurunnya rasa loyalitas terhadap perusahaan dan minimya jenjang karir. Dari gaya kepemimpinan kurang memperhatikan bahawanya terkadang lebih fokus

kepada perusahaannya sendiri sehingga jika karyawan membutuhkan motivasi dari atasan tidak diberikan masukan sedikitpun, disatu sisi atasan juga memperhatikan karyawannya hanya beberapa minggu sekali atau sebulan sekali sehingga jika ada masalah atau *problem* karyawan melakukannya sendiri. Di budaya organisasi ada beberapa karyawan senior maupun junior tidak menjukan sikap tidak saling menghargai, minimnya saling sapa satu sama lain, serta masih kurangnya toleransi sesama karyawan. Untuk keadilan prosedural dari sikap mereka sesama karyawan lama maupun baru walau tugas yang diberikan perusahaan sama serta dengan pekerjaan yang sama terkadang gaji yang mereka terima berbeda dengan yang lain karena aturan yang banyak mereka langgar alasanya tidak suka terlalu dikekang, jika ada permasalahan terjadi di external atau internal pihak atasan seperti contohnya manajer, jika mencari solusi terkadang tidak adil dan tidak sesuai prosedur sehingga karyawan terkadang bingung dengan aturan diperusahaan.

Akibat dari permasalahan yang dipaparkan oleh peneliti, serta konteks perusahaan yang masih dalam pengembangan, akan memungkinkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan agar tidak dinilai negatif oleh masyarakat dan memberikan jenjang karir untuk pekerja, harusnya dengan penelitian ini bisa sedikit membantu untuk memberikan motivasi. Maka peneliti menjadikan judul skripsi, yaitu: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasional di PT. L B D.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil survey peneliti pada karyawan di PT. L B D, Masalah kinerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis. Selain itu, PT. L B D memiliki toko kosmetik bernama Mele di Pare, Kediri. Tentu saja, pemimpin harus efisien dan cepat beradaptasi dengan karyawan lain, meskipun ada karyawan baru yang membutuhkan pelatihan agar dapat memahami organisasi dan cara kerja karyawan dengan baik.
2. Selain itu budaya organisasi harus selalu dioptimalkan untuk mencapai hasil yang positif bagi perusahaan, implementasi budaya organisasi adalah untuk meningkatkan komitmen karyawan, peran pemimpin dalam memimpin karyawan tidak boleh hilang. dituntut untuk dapat mengimplementasikan budaya organisasi yang menitikberatkan pada faktor-faktor seperti keterampilan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan dan komunikasi. Faktor-faktor ini memiliki pengaruh besar pada pelatihan karyawan berkinerja tinggi. Pegawai harus dilatih agar tidak menghambat organisasi komitmennya di PT. L B D.
3. Keadilan prosedural mencerminkan tingkat keadilan dalam menentukan bagaimana individu diperlakukan dan bagaimana setiap pemberian diberikan. Salah satu pertanyaan esensial keadilan prosedural adalah perilaku pembuat keputusan terhadap orang yang terkena dampak keputusan tersebut. Dan masalahnya adalah kurangnya

keadilan prosedural, kurangnya konsistensi manajemen dalam menjatuhkan sanksi yang harus diadili oleh perusahaan keadilan prosedural. Oleh karena itu perusahaan harus membuat keputusan bagi karyawan sesuai dengan keadilan prosedural. Namun, jika hal ini tidak diterapkan dengan baik, akan berdampak signifikan pada karyawan PT. L B D.

4. Beberapa karyawan yang tidak terikat dengan organisasi di PT. L B D melaporkan penurunan komitmen organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan tempat kerja. Tentunya karyawan lebih loyal dan mendukung jalannya perusahaan sesuai dengan sistem yang diterapkan perusahaan. Sistem kerja dapat berjalan dengan baik dan efisien. Ketika organisasi berhasil menggabungkan komitmen organisasi yang baik dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi, karyawan merasa nyaman dengan organisasi dan tidak ingin meninggalkan perusahaan. Pegawai berusaha untuk melakukan segala daya mereka untuk meningkatkan organisasi dan untuk lebih mengembangkan karir mereka.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah uraian di atas, penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan keadilan prosedural di PT. L B D.

1. Gaya kepemimpinan yang diinginkan adalah cara para pemimpin organisasi dapat mendorong, memberi mereka ruang dan melibatkan mereka. Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku para anggota organisasi. Keadilan prosedural mengacu pada persepsi bawahan terhadap bentuk keadilan dari semua proses yang dilaksanakan oleh manajer dalam organisasi dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi yang dihasilkan dari apa yang organisasi berikan kepada karyawannya.
2. Penelitian ini dilakukan hanya fokus di PT. L B D pada tahun 2023.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan selaras dengan batasan masalah, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di PT. L B D ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di PT. L B D ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional di PT. L B D ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional di PT. L B D ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut, tujuan penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Mendiskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di PT. L B D.
2. Mendiskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di PT. L B D.
3. Mendiskripsikan pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional di PT. L B D.
4. Mendiskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keadilan prosedural secara simultan terhadap komitmen organisasional di PT. L B D.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian suatu karya tulis ilmiah ini hendaknya bermanfaat dan menjadi motivasi, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan dapat digunakan sebagai masukan bagi operasional perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Informasi yang diperoleh dapat diterapkan pada PT. L B D.

2. Untuk Pihak Akademis

Kajian ini diharapkan dapat menambah wawasan sivitas akademika dalam bidang pendidikan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, sebagai informasi tambahan dan bahan referensi untuk penelitian yang juga mengkaji sumber daya manusia perusahaan lain.

3. Untuk Peneliti

Menjadikan penelitian ini untuk menambah wawasan dan informasi tentang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Zawawi. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT NANDYA KARYA PERKASA. *Doktor Thesis, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.*
- Aji, A., Budianto, T., & Katini, A. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I JAKARTA.*
- Ayu, N. P., & Saraswati, S. (2017). PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Bakti Saraswati, 06(02).*
- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 1–15.*
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomi, 2(2), 98–110.* Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi. Empat Dua.*
- Cahyani, & I Gusti Ayu Ira. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN

ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN FANTASY SWALAYAN
CANGGU. *Other Thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.*

Budianto, A. A. T., & Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 5–19.

Budiarto, Y., & Wardani, R. P. (2017). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Budaya Organisasi Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, 3(2), 109–126.

Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 833–842.

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (1st ed.). Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Hardjana, A. (2019). *Komunikasi Organisasi Strategi Interaksi dan Gaya*

- Kepemimpinan (1st ed.). Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Kusumawati, R. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT Argamukti Pratama Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(18), 1–15.
- Irawan, L., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2), 149–155.
- Jufrizen, J., Gultom, D., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(1999), 179–186.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A. (2014). *Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam*.