

# artikel 9

*by* Fery Setiawan

---

**Submission date:** 17-Mar-2023 02:01PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2039197826

**File name:** 9\_jurnal\_PENGARUH\_KEADILAN\_ORGANISASI.pdf (377.98K)

**Word count:** 4766

**Character count:** 30516

## PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PDAM KABUPATEN PONOROGO

Selly Damayanti<sup>1</sup>, Edi Santoso<sup>2</sup>, Fery Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Ponorogo

E-mail: [sellydamayanti26@gmail.com](mailto:sellydamayanti26@gmail.com), [edisantoso ump@yahoo.co.id](mailto:edisantoso ump@yahoo.co.id),  
[fery.fahrisetiawan@gmail.com](mailto:fery.fahrisetiawan@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yaitu 50 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Tahapan pengujian yang digunakan meliputi uji instrumen, uji koefisiensi determinasi dan uji hipotesis. Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $2,305 > 2,012$  t tabel, sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $2,765 > 2,012$  t tabel, sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ . (3) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $1,692 < 2,012$ , sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,098 > 0,05$ . (4) Keadilan Organisasi, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan nilai F hitung  $5,467 > F$  tabel  $2,81$  dan nilai signifikan yang diperoleh adalah  $0,003 < 0,05$ . PDAM Kabupaten Ponorogo diharapkan mampu meningkatkan keadilan organisasinya, tujuannya agar kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tetap berjalan dengan baik. Agar loyalitas karyawannya dapat meningkat perusahaan harus lebih memperhatikan kenyamanan karyawan dalam hal kebersihan dan kerapian lingkungan fisik di tempat kerja. Selanjutnya untuk membuat karyawan merasa loyal dalam hal kompensasi bisa ditambah dengan memberikan bonus kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik agar semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan.

**Kata Kunci** : Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Organizational Justice, Physical Work Environment, and Compensation on Employee Loyalty of PDAM Ponorogo Regency. The method used in this study uses quantitative methods. The data collection in this study is primary data obtained from distributing questionnaires. The sample in this study were 50 respondents with a sampling technique using a saturated sampling technique. The testing stages used include instrument testing, coefficient of determination test and hypothesis testing. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Organizational justice has a positive and significant effect on employee loyalty, as evidenced by the t-count value of  $2.305 > 2.012$  t table, while the significant value is  $0.002 < 0.05$ . (2) The physical work environment has a positive and significant effect on employee loyalty, as evidenced by the t-count value of  $2.765 > 2.012$  t table, while the significant value is  $0.008 < 0.05$ . (3) Compensation has no significant effect on employee loyalty, as evidenced by the t-count value of  $1.692 < 2.012$ , while the significant value is  $0.098 > 0.05$ . (4) Organizational justice, physical work environment and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty as evidenced by the calculated F value of  $5.467 > F$  table*

2.81 and the significant value obtained is  $0.003 < 0.05$ . PDAM Ponorogo Regency is expected to be able to improve the fairness of its organization, the goal is that the quality of human resources in the company continues to run well. In order to increase employee loyalty, companies must pay more attention to employee comfort in terms of cleanliness and tidiness of the physical environment in the workplace. Furthermore, to make employees feel loyal in terms of compensation, it can be added by giving bonuses to employees who have good performance in order to further increase employee loyalty in the company.

**Keywords:** Organizational Justice, Physical Work Environment, Compensation, and Employee Loyalty.

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan kerjanya tidak akan terlepas dari sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap dan perilaku karyawan juga mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia (*Human Resource*) memiliki peran yang sangat penting karena dijadikan penentu pencapaian perusahaan dan kinerja yang baik dalam suatu organisasi juga sebagai pemegang kendali, perencana, dan sebagai pelaku utama yang selalu berperan aktif guna mencapai tujuan perusahaan (Emanuela, 2021).

Perusahaan memerlukan karyawan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang diharapkan organisasi tentunya adalah karyawan yang berkompeten, yang berkemampuan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal seperti yang direncanakan. Selain pentingnya mendapatkan karyawan yang berkompeten dan potensial, perusahaan perlu memikirkan cara untuk mempertahankan karyawan-karyawan tersebut agar tetap loyal terhadap perusahaan.

Apabila suatu organisasi atau perusahaan mampu meningkatkan loyalitas sumber daya manusianya, dalam hal ini tentu kelangsungan organisasi akan tetap berjalan dikarenakan karyawan yang terlibat didalamnya mempunyai rasa setia pada organisasi atau perusahaan, taat pada aturan perusahaan sehingga aktivitas berlangsung dengan baik.

<sup>3</sup> Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar organisasi dari serangan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan suatu organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh

pemilik organisasi (Haslinda, 2019). Sedangkan untuk sebaliknya bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Fokus penelitian ini membahas tentang variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan, dalam penelitian ini peneliti mengambil 3 (tiga) variabel yaitu keadilan organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah keadilan organisasi. Menurut Putra & Indrawati (2018), perusahaan yang ingin mendapatkan loyalitas yang tinggi dari karyawannya harus memperhatikan keadilan yang telah mereka terapkan dalam menjalankan perusahaan. Wiratama & Suana (2015) menyatakan keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan yang sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) <sup>5</sup> lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya, dan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan. Maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan adalah pemberian kompensasi kepada tenaga kerja atau karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah berkontribusi mengerjakan sebuah pekerjaan di suatu perusahaan dengan baik. Semakin baik penerapan kompensasi di dalam perusahaan semakin meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kabupaten Ponorogo yang berlokasi di Jl. Pramuka No. 21 Ponorogo, Kab.Ponorogo. PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kabupaten Ponorogo merupakan perusahaan milik Daerah (BUMD) yang

bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air bersih untuk masyarakat Kabupaten Ponorogo. Dilihat dari fenomena yang terjadi akhir-akhir ini PDAM mengalami kerugian jutaan rupiah karena banyak jaringan pipa yang bocor yang di akibatkan oleh bencana tanah longsor, Akibatnya bukan hanya pelanggan yang dirugikan melainkan juga PDAM, mengingat kepercayaan pelanggan menurun. Sebab dengan putusnya jaringan pipa, otomatis air tidak bisa mengalir ke rumah-rumah warga. Pihak manajemen organisasi PDAM tidak segera mengatasi masalah tersebut, kurangnya kecepatan penanganan dari pihak manajemen organisasi PDAM mengakibatkan warga resah dan tidak mau membayar tagihan bulanan. Keterlambatan penanganan masalah tersebut disebabkan karena kurangnya loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga tingkat tanggung jawab atas pekerjaannya menurun. menurunnya tingkat loyalitas disebabkan oleh faktor keadilan organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terkait penerapan keadilan organisasi di PDAM Kabupaten Ponorogo belum maksimal, karyawan merasa belum mendapatkan keadilan atas pembagian tugas dikarenakan beban tugas yang dikerjakannya melebihi beban tugas yang seharusnya dilakukannya. Selain itu, adanya penambahan beban kerja yang mereka lakukan tidak disertai dengan adanya penambahan balas jasa yang diterima. Karyawan juga beranggapan bahwa pengawasan terkait kinerjanya belum berjalan dengan baik, mereka menganggap sistem pembagian tugas dan imbalan yang diterima belum sebanding dengan beban tugas dan pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Selanjutnya menurut pengamatan peneliti terkait keadaan lingkungan kerja fisik di kantor masih belum kondusif, masih terdapat *fitting* lampu yang rusak sehingga penerangan dalam ruangan kerja terganggu, kurangnya jumlah ventilasi udara yang dapat mempengaruhi suhu tubuh karyawan saat bekerja. Selain itu, didalam ruangan workshop juga banyak peralatan seperti paralon yang masih berserakan, jadi diperlukan adanya penataan ruang sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor lain yang mempengaruhi agar karyawan mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan yakni sistem kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan, terdapat masalah dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Ada beberapa karyawan yang kurang loyal dengan pekerjaannya dikarenakan adanya masalah terkait tunjangan, diketahui masih adanya karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian tunjangan tersebut. Beberapa karyawan merasa tunjangan jabatan yang diberikan belum sebanding dengan beban tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo”.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

<sup>1</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan dalam sistem manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang siap dan bersedia dalam memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja secara efektif dan berkelompok untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan (Bukit et al, 2017). Susan (2019) menyatakan bahwa <sup>1</sup> manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Putra (2020) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien.

### Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2013) loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Menurut Loviana (2019), <sup>7</sup> loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dengan indikator-indikator yaitu keinginan untuk berkarir dan menetap di perusahaan, mengenal perusahaan, merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, dan disiplin terhadap jam kerja. Firdaus (2018) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul

sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti, baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

### **Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi merupakan sejauh mana anggota organisasi merasakan tentang keseluruhan prosedur organisasi, aturan, dan kebijakan yang terhubung ke pekerjaan mereka (Saldanha, Supartha, & Riana, 2019). Menurut Prameswari & Suwandana (2017) keadilan organisasi merupakan bentuk gambaran umum pada persepsi atau sudut pandang seseorang mengenai keadilan yang terjadi pada suatu organisasi atau di tempat bekerja. Panggabean (2015) keadilan organisasi merupakan persepsi personal mengenai bagaimana perlakuan yang mereka dapatkan di tempat kerja atau organisasi, karena sikap dan perilaku yang ditunjukkan pada karyawan berpengaruh penting terhadap kesuksesan atas organisasi tersebut.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Yosua (2018), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Suparman (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Maryadi (2021) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain

### **Kompensasi**

Tubagus (2019) <sup>1</sup> kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Priharto (2020) kompensasi adalah seluruh imbalan yang

diterima oleh <sup>1</sup>pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini data primer: observasi, interview dan penyebaran kuisioner. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini sendiri menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Sampling Jenuh* yaitu yaitu teknik pengambilan sampel apabila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak berpengaruh terhadap nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil analisis data

#### Analisis regresi linier berganda

Tabel 1 hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
	(Constant)	4,418	5,355
1	Keadilan Organisasi	,171	,144
	Lingkungan Kerja Fisik	,457	,165
	Kompensasi	,322	,190

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis regresi diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 4,418 + 0,171 X_1 + 0,457 X_2 + 0,322 X_3 + 5,355$$

$$Y : \text{Loyalitas Karyawan}$$

a) Nilai Konstanta (a) : 4,418

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa konstanta adalah 4,418, dari nilai tersebut dapat dikatakan jika pada saat variabel independen yaitu keadilan



organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dalam keadaan tetap atau sama dengan 0, maka nilai dari variabel dependen loyalitas karyawan konstan sebesar 4,418.

b) Nilai koefisien regresi Keadilan Organisasi ( $X_1$ ) = 0,171

Hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa hasil nilai koefisien keadilan organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,171. Pengaruh dari variabel keadilan organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,171, sehingga dapat diartikan jika keadilan organisasi ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,171 dengan catatan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) dalam keadaan tetap atau konstan.

c) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) = 0,457

Hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa hasil nilai koefisien lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,457. Pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,457, sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,457 dengan catatan variabel keadilan organisasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) dalam keadaan tetap atau konstan.

d) Nilai koefisien regresi Kompensasi ( $X_3$ ) = 0,322

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat dikatakan bahwa hasil nilai koefisien kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,322. Pengaruh dari variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,322, sehingga dapat diartikan jika kompensasi ( $X_3$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,322 dengan catatan variabel keadilan organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap atau konstan.

a) Koefisien determinasi

Tabel 2 hasil analisis koefisien determinasi

Model	R Square
1	,263

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan ( $R^2$ ) adalah 0,263 artinya 26,3%. Jadi bisa disimpulkan besarnya pengaruh loyalitas karyawan terhadap semua variabel bebas (Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi) sebesar 26,3%. Sedangkan sisanya 0,737 atau 73,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### Uji hipotesis

##### a) Uji t

Tabel 3 hasil uji t

Model		T	Sig.
1	Keadilan Organisasi	2,305	0,002
	Lingkungan Kerja Fisik	2,765	0,008
	Kompensasi	1,692	0,098

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berikut ini adalah penjelasan dari hasil uji t pada tabel 5:

##### a) Pengaruh keadilan organisasi terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji t hitung untuk variabel keadilan organisasi ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 2,305, dengan diketahui nilai t tabel uji dua arah dengan nilai  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n-k-1$  atau  $50-3-1 = 46$  sebesar  $\pm 2,012$  dengan signifikan 0,002. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung sebesar 2,305 > t tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau "terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo".

##### b) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) diperoleh sebesar 2,765, dengan diketahui nilai t tabel uji dua arah dengan nilai  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n-k-1$  atau  $50-3-1 = 46$  sebesar  $\pm 2,012$  dengan signifikan 0,008. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung sebesar 2,765 > t tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau "terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo".

##### c) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji t hitung untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) diperoleh sebesar 1,692, dengan diketahui nilai t tabel uji dua arah dengan nilai  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n-k-1$  atau  $50-3-1 = 46$  sebesar  $\pm 2,012$  dengan signifikan 0,098. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung sebesar  $1,692 < t$  tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikan sebesar  $0,098 > 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau "tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo".

b) Uji f

Tabel 4 hasil uji f

Model		F	Sig.
1	Regression	5,467	,003 <sup>a</sup>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil dari uji F. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F yang dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan  $df_1 (k-1) = 4-1 = 3$ , dan  $df_2 (n-k)$  atau  $50 - 4 = 46$  hasil F diperoleh sebesar 2,81. Pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 5,467 dan Sig. sebesar 0,003. Sehingga F hitung  $\geq F$  tabel yaitu  $5,467 \geq 2,81$  dan  $0,003 \leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa  $H_{a4}$  diterima artinya "keadilan organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo".

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo

Dalam pengujian ini berdasarkan output regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel keadilan organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif sebesar (0,171) terhadap loyalitas karyawan (Y) PDAM Kabupaten Ponorogo. Kemudian secara parsial, nilai t hitung variabel keadilan organisasi ( $X_1$ ) sebesar (2,305)  $> t$  tabel (2,012) dengan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terciptanya keadilan organisasi mampu meningkatkan loyalitas karyawan di PDAM Kabupaten Ponorogo sebesar 17,1% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga hipotesis yang menyatakan keadilan

organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PDAM Kabupaten Ponorogo terbukti dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad & Rochimah (2019) dengan judul “Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Dalam Loyalitas Dosen Di Universitas Islam As-Syafi’iyah” yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pemberian kebijakan keadilan organisasi yang tepat dan dapat diterima oleh karyawan tentu akan meningkatkan loyalitas karyawan. Apabila organisasi memperlakukan para karyawannya secara adil dan menyediakan balas jasa dan jaminan kerja yang memadai, karyawan tersebut akan besar kemungkinan memiliki loyalitas yang tinggi. Pengambilan keputusan terhadap pekerjaan dan gaji yang akan diberikan kepada karyawan, seperti: mendiskusikan terlebih dahulu tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan prinsip keadilan dan kelayakan merupakan harapan setiap karyawan. Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo membutuhkan suatu keadilan organisasi karena berhubungan dengan loyalitas karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo**

Dalam pengujian ini berdasarkan output regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif sebesar (0,457) terhadap loyalitas karyawan (Y) PDAM Kabupaten Ponorogo. Kemudian secara parsial, nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar (2,765) > t tabel (2,012) dengan signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terciptanya lingkungan kerja fisik mampu meningkatkan loyalitas karyawan di PDAM Kabupaten Ponorogo sebesar 45,7% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PDAM Kabupaten Ponorogo terbukti dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahbani & Rizki (2020)

dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Jamurku Malang)” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Ponorogo, maka karyawan akan semakin nyaman dalam bekerja. Kenyamanan bekerja yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dan kondisi ruang kerja yang selalu bersih dan rapi akan menciptakan rasa loyal terhadap perusahaan. Karyawan akan menghabiskan waktu yang banyak di tempat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan nyaman dan betah. Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo membutuhkan suatu lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman karena berhubungan dengan loyalitas karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo**

Dalam pengujian ini berdasarkan output regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif sebesar (0,322) terhadap loyalitas karyawan (Y) PDAM Kabupaten Ponorogo. Kemudian secara parsial, nilai t hitung variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar (1,692) < t tabel (2,012) dengan signifikansi sebesar 0,098 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terciptanya kompensasi mampu meningkatkan loyalitas karyawan di PDAM Kabupaten Ponorogo sebesar 32,2% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PDAM Kabupaten Ponorogo terbukti tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farida & Yosua (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Sentra Komputer Di Bandar Lampung” yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **4. Pengaruh Keadilan Organisasi Lingkungan Kerja Fisik Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo**

Keadilan Organisasi merupakan suatu perlakuan secara adil yang diberikan atasan terhadap karyawan tanpa memandang status dan jabatan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan. lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi karyawan saat melakukan pekerjaan jika lingkungan kerja fisik memadai maka akan sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah karyawan kerjakan pemberian kompensasi yang memadai tentu akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hasil Uji F (Uji Simultan) untuk variabel keadilan organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) PDAM Kabupaten Ponorogo dengan nilai F hitung sebesar 5,467 dan F tabel sebesar 2,81 dengan taraf signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan keadilan organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) PDAM Kabupaten Ponorogo dapat diterima.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama keadilan organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga kompensasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat keadilan organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., & Rochimah, H. (2019). Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Dalam Loyalitas Dosen Di Universitas Islam As-Syafi'iyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 98-107.
- Chintya, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya (*Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya*).
- Chalied, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Swarnadwipa Palembang (*Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang*).
- Emanuela, N. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Sinar Sarana Agung Dalam Masa Pandemi Covid-19 (*Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang*).
- Efriyanti, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Sentra Komputer Di Bandar Lampung. *penelitian mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Indri Lestari, Y. (2020). Pengaruh Tingkat Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi Pt. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Ponorogo (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*).
- Kristin, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka Warna Kimia/Helen Kristin/25169011/Pembimbing: Ponco Priyantono.
- Lorens, L. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plymilindo Perdana (*Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma*).
- Loviana, A. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Manajemen Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Muttiah, A. D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang (*Doctoral dissertation, UIN Walisongo Semarang*).
- Merdekawati, T. L. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Aje Indonesia, Lippo Cikarang (*Doctoral dissertation, President University*).
- Nanang Khosim, Z. A. (2018). Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*).
- Nihayawati, N. (2017). Hubungan antara Iklim Organisasi Dengan Keadilan Organisasi Pada Karyawan Di PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto*).
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 786-814.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah

*di Kabupaten Tabanan. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 834-843.

Syahira, R. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Capella Medan*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).

Sari, N. K. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 7(1).

Syhabani, R. R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Jamurku Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

<https://pudamponorogo.com/> Diakses pada tanggal 6 Juli 2022



# artikel 9

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://mmr.umy.ac.id">mmr.umy.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://repository.stieken.ac.id">repository.stieken.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://journal.um-surabaya.ac.id">journal.um-surabaya.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://jurnal.pancabudi.ac.id">jurnal.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%