

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



SKRIPSI

Nama : Selly Damayanti

NIM : 18414823

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2022

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



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Selly Damayanti

NIM : 18414823

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan
Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM
Kabupaten Ponorogo

Nama : Selly Damayanti

NIM : 18414823

Tempat, Tanggal Lahir: Ponorogo, 26 Februari 2001

Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 28 Juli 2022

Pembimbing I



Edi Santoso, SE.MM
NIDN. 0711037401

Pembimbing II



Fery Setiawan, SE.MM
NIDN. 0720128904

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Hadi Sumarsono, SE., M.Si
NIP. 19760508200501 1 002

Dosen Penguji :

Ketua



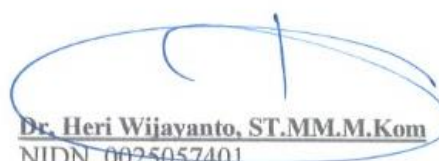
Edi Santoso, SE.MM
NIDN. 07111037401

Sekretaris



Siti Chamidah, SE., M.Si
NIDN. 0019057101

Anggota



Dr. Heri Wijayanto, ST.MM.M.Kom
NIDN. 0025057401

Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo

Selly Damayanti

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

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.*

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 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.

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta para keluarganya, sahabat dan bahkan sampai kepada kita sebagai pengikut beliau. Penulis sangat bersyukur telah menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Karena itu penulis ingin sampaikan banyak terima kasih yang tulus serta dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. Happy Susanto, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas yang mendukung selama saya menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
2. Bapak Dr. Hadi Sumarsono, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas selama saya menjadi bagian dari mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
3. Bapak Slamet Santoso, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas selama saya menjadi bagian dari mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

4. Ibu Naning Kristiyana, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas selama saya menjadi bagian dari mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
5. Bapak Edi Santoso, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan semangat, saran, masukan, motivasi guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Fery Setiawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan semangat, saran, masukan, motivasi guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Orang Tua tercinta Bapak Sudarsono dan Ibu Suratini yang selalu memberi doa, memberi semangat dan motivasi, memberi kasih sayang dan kesabarannya untuk penulis berjuang menyelesaikan tugas skripsi ini.
9. Sahabat penulis, Viona Rosalina Malindasari, Feby Ayu Ningtyas, Fithrotun Walidatun Sholihahyang telah memberikan semangat, hiburan, bantuan, motivasi, doa dan dukungan selama penulis kuliah hingga mampu menyelesaikan tugas skripsi ini.
10. Teman-Teman Manajemen Kelas F dan Teman-Teman Fakultas Ekonomi Angkatan 2018 yang telah memberi dukungan.
11. Bapak Direktur PDAM Kabupaten Ponorogo yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PDAM Kabupaten Ponorogo.

12. Seluruh karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo yang telah membantu untuk mengisi kuesioner penelitian yang penulis berikan dan sekaligus memberikan ilmu baru bagi penulis.
13. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan dalam penulisan ini, terimakasih atas dukungan dan motivasi dari kalian semua, semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan kepada penulis dan juga kalian semua.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi perbaikannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya dan pembaca pada umumnya. *Aamiin.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ponorogo, 28 Juli 2022

Penulis



Selly Damayanti

PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR

KODE ETIK PENELITIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 28 Juli 2022



Selly Damayanti
NIM. 18414823

MOTTO

“Menyerah hanyalah untuk orang yang kalah”

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| RINGKASAN | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR KODE ETIK..... | vii |
| MOTTO..... | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar belakang masalah | 1 |
| B. Perumusan masalah | 8 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| A. Landasan Teori | 11 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2. Loyalitas Karyawan..... | 15 |
| 3. Keadilan Organisasi | 20 |
| 4. Lingkungan Kerja Fisik..... | 24 |
| 5. Kompensasi | 30 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| C. Kerangka Pemikiran | 37 |
| D. Hipotesis | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 43 |
| A. Ruang Lingkup Penelitian..... | 43 |
| B. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 43 |
| 1. Populasi | 43 |
| 2. Sampel..... | 44 |
| C. Metode Pengambilan Data | 44 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 45 |
| E. Metode Analisis Data | 48 |
| 1. Uji Instrumen Data..... | 48 |
| 2. Alat Analisa Data | 51 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 52 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 54 |
| A. Hasil Penelitian..... | 54 |

| | |
|--|----|
| 1. Profil singkat perusahaan | 54 |
| 2. Visi dan misi perusahaan..... | 55 |
| 3. Struktur organisasi perusahaan..... | 56 |
| B. Karakteristik Responden | 56 |
| 1. Berdasarkan Usia..... | 56 |
| 2. Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| 3. Berdasarkan Pendidikan..... | 58 |
| C. Tanggapan Responden..... | 58 |
| 1. Variabel Keadilan Organisasi (X_1)..... | 58 |
| 2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | 59 |
| 3. Variabel Kompensasi (X_3)..... | 61 |
| 4. Variabel Loyalitas Karyawan (Y) | 62 |
| D. Uji Instrumen..... | 63 |
| 1. Uji Validitas | 63 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 64 |
| E. Alat Analisis Data..... | 65 |
| 1. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 65 |
| 2. Analisis Koefisien Determinasi..... | 68 |
| F. Uji Hipotesis | 69 |
| 1. Uji t (Uji Parsial) | 69 |
| 2. Uji F (Uji Simultan) | 71 |
| G. Pembahasan | 72 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 77 |
| A. Kesimpulan..... | 77 |
| B. Saran | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 80 |
| LAMPIRAN | 82 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Penelitian Terdahulu | 35 |
| Tabel 2. Definisi Operasional Variabel..... | 46 |
| Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 56 |
| Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 58 |
| Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keadilan Organisasi (X_1)..... | 59 |
| Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | 60 |
| Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_3)..... | 61 |
| Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y) | 62 |
| Tabel 10. Hasil Uji Validitas..... | 63 |
| Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas | 65 |
| Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 67 |
| Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi | 69 |
| Tabel 14. Hasil Uji t (parsial)..... | 70 |
| Tabel 15. Hasil Uji F (simultan) | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------------------------|----|
| Gambar 1. Kerangka Konseptual..... | 38 |
| Gambar 2. Struktur Organisasi..... | 56 |