

**PENGARUH KOMPENSASI, KEADILAN ORGANISASIONAL,  
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT PUI di Surabaya**

Tesis



**OLEH :**

**YOAN MEILIANI, S.E.**

**8112415024**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA  
SURABAYA  
DESEMBER 2017**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEADILAN ORGANISASIONAL, DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT PUI di Surabaya**

**TESIS**

Diajukan kepada  
SEKOLAH PASCASARJANA  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
Untuk memenuhi persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



**OLEH :**

**YOAN MEILIANI, S.E.**

**8112415024**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA  
SURABAYA  
DESEMBER 2017**

## Persetujuan Dosen Pembimbing

Tesis berjudul “Pengaruh Kompensasi, Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT PUI di Surabaya” yang di tulis dan diajukan oleh Yoan Meiliani, S.E dengan NPM 8112415024 telah disetujui untuk diuji.



Dr. Tutty Lindawati, SE, MM  
Pembimbing Tesis

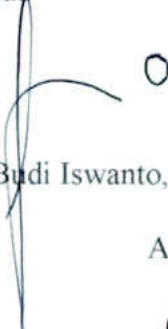
## Pengesahan Tim Penguji

Tesis berjudul “Pengaruh Kompensasi, Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT PUI di Surabaya” yang di tulis dan diajukan oleh Yoan Meiliani, S.E dengan NPM 8112415024 telah diuji dan dinilai oleh Tim Penguji Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Pada 05 Desember 2017

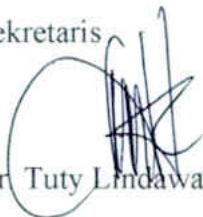
Tim Penguji

Ketua



Drs. Y.B. Budi Iswanto, MA., Ph.D

Sekretaris



Dr. Tuty Lindawati, SE, MM

Anggota



Dr. Christina Esti  
Susanti, MM., CPM (AP)

Sekolah Pascasarjana

Direktur



Prof. Dr. J.S. Ami Soewandi., Apt

## Pernyataan Keaslian dan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yoan Meiliani, S.E  
NRP : 8112415024  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT PUI di Surabaya.

Menyatakan bahwa tesis ini adalah ASLI karya tulis saya. Apabila terbukti karya ini merupakan plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan oleh Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Saya menyetujui pula bahwa karya tulis ini dapat dipublikasikan/ditampilkan di *internet* atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sesuai dengan Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian tesis ini dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya

Surabaya, 05 Desember 2017  
Yang Menyatakan,



Yoan Meiliani, S.E

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan pimpinanNya yang telah penulis terima selama mengerjakan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PUI di Surabaya”** dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tesis ini dapat diselesaikan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Koencoro Foe., Ph. D., Apt., selaku rektor Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. Prof. Dr. J.S. Ami Soewandi selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
3. Dr. Christina Esti Susanti, SE., MM., CPMAP selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti Sekolah Pascasarjana.
4. Dr. Tuty Lindawati, SE., MM., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan saran selama proses penyusunan tesis ini.
5. Kedua orangtua penulis, serta seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak membantu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.
6. Teman-teman yang telah mendukung dan memberi masukan.

Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kekurangan, oleh sebab itu penulis menerima kritik dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga tesis ini dapat membantu dan memberikan pengetahuan bagi para pembaca.

Surabaya, 05 Desember 2017

Penulis

## ABSTRAK

Yoan Meiliani:

### PENGARUH KOMPENSASI, KEADILAN ORGANISASIONAL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUI DI SURABAYA

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT PUI di Surabaya dengan jumlah responden adalah 48 orang di level staff. Teknik yang dipilih untuk menganalisis data adalah Analisis Regresi Linier Berganda dalam model dan pengkajian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi ( $H_1$ ), Keadilan Organisasional ( $H_2$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PUI Surabaya. Selanjutnya, hasil penelitian Komitmen Organisasional ( $H_3$ ) tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional ( $H_4$ ) secara serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PUI di Surabaya.

Saran yang dapat diberikan kepada PT PUI di Surabaya adalah agar pihak perusahaan terus berupaya meningkatkan dan mengevaluasi sistem yang diterapkan agar dapat lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan akan semakin lebih meningkat.

Kata Kunci: Kompensasi, keadilan organisasional, komitmen organisasional, kinerja karyawan.

## ***ABSTRACT***

Yoan Meiliani

### **THE EFFECT OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL JUSTICE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS EMPLOYEE PERFORMANCE PT PUI in Surabaya**

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of compensation, organizational justice, and organizational commitment to employee performance of PT PUI in Surabaya with the number of respondents is 48 persons at the staff level. The technique chosen to analyze the data is Multiple Linear Regression Analysis in model and hypothesis assessment.

The results show that Compensation (H1), Organizational Justice (H2) has a significant positive effect on employee performance (Y) PT PUI Surabaya. Furthermore, the results of research Organizational Commitment (H3) has no significant positive effect on employee performance PT PUI Surabaya. While the results show Compensation, Organizational Justice, and Organizational Commitment (H4) simultaneously or simultaneously significant effect on Employee Performance PT PUI in Surabaya.

Suggestions that can be given to PT PUI in Surabaya is that the company continues to improve and evaluate the system applied in order to better again so that employee performance will be more increased.

Keywords: Compensation, organizational justice, organizational commitment, employee performance.



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB 2. KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori.....	10
2.2.1 Kompensasi.....	10
2.2.2 Keadilan Organisasional.....	14
2.2.3 Komitmen Organisasional.....	16
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	20
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	23
2.3.1 Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	23

2.3.2 Pengaruh Variabel Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3.3 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3.4 Pengaruh Variabel Kompensasi, Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.4. Model Analisis .....	26
2.5. Hipotesis .....	26
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian .....	27
3.2. Identifikasi Variabel.....	27
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	27
1. Kompensasi.....	28
2. Keadilan Organisasional.....	28
3. Komitmen Organisasional.....	29
4. Kinerja Karyawan.....	30
3.4. Jenis data dan Sumber Data .....	30
3.5. Pengukuran Variabel.....	31
3.6. Alat dan Metode Pengumpulan Data .....	31
3.7. Populasi.....	31
3.8. Sampel.....	31
3.9. Teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.10. Teknik Analisis Data.....	31
3.10.1 Uji Validitas.....	33
3.10.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
3.10.4 Uji Regresi Berganda.....	35
3.10.5 Uji Hipotesis.....	37
<b>BAB 4. TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Data Penelitian.....	39

4.2. Karakteristik Responden.....	39
4.3. Statistik Deskripsi Jawaban Responden.....	42
4.3.1 Kompensasi ( $X_1$ ).....	42
4.3.2 Keadilan Organisasional ( $X_2$ ).....	43
4.3.3 Komitmen Organisasional ( $X_3$ ).....	44
4.3.4 Kinerja Karyawan (Y).....	45
4.4. Uji Validitas.....	46
4.5. Uji Reliabilitas.....	49
4.6. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.6.1 Uji Normalitas.....	50
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.6.3 Uji Multikolinieritas.....	51
4.6.4 Uji Autokorelasi.....	52
4.7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
5.2.1 Uji F.....	54
5.2.2 Uji t.....	55
5.2.3 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ).....	56
5.2.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	57
4.8. Pembahasan.....	57
4.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.8.2 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.8.4 Pengaruh Kompensasi, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran.....	63

5.2.1	Saran Praktis.....	63
5.2.2	Saran Akademis.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....		65
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu dan Penelitian Saat Ini .....	9
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	39
Tabel 4.2 Kategori Mean Jawaban Responden .....	42
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi .....	43
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Keadilan Organisasi .....	44
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi .....	45
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan .....	46
Tabel 4.7 Uji Validitas .....	46
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.9 Uji Normalitas .....	50
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas .....	51
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi .....	53
Tabel 4.13 Uji t .....	53
Tabel 4.14 Uji F .....	54
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	56
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	56

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Penggolongan Kompensasi.....	13
Gambar 2.2 Model Keadilan Organisasional.....	15
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 Data Penelitian.....	68
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	72
Lampiran 4 Uji Validitas (Kompensasi- $X_1$ ).....	74
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	78
Lampiran 6 Kategori Rata-rata Jawaban Responden.....	80
Lampiran 7 Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....	81
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik.....	83
Lampiran 9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Lampiran 10 Tabel Durbin - Watson.....	86