

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BARIS JAYA PERKASA**

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Indo Global Mandiri**



**Disusun Oleh :**

**RARA KINTAN  
NPM.2019510023**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN  
TINGGI UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI  
FAKULTAS EKONOMI  
TAHUN 2024**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Baris Jaya Perkasa

Nama : Rara Kintan

NPM : 2019510023

Program Studi : Manajemen

Pembimbing I : Endah Dewi Purnamasari, SE.,MM.,CFP

Pembimbing II : Mohammad Kurniawan DP, SE., M.Si

Tanggal Ujian Skripsi : 23 Januari 2024

Palembang, 31 Januari 2024

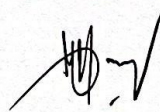
Disetujui Oleh,

Pembimbing I,



**Endah Dewi Purnamasari,  
SE.,MM.,CFP  
NIDN. 0204128602**

Pembimbing II,



**Mohammad Kurniawan DP, SE., M.Si  
NIDN. 0202067802**

Disahkan Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen



**Shafiera Lazuardi, SE.,M.Sc  
NIDN. 0213109401**

Dekan Fakultas Ekonomi



**Endah Dewi Purnamasari, SE.,MM.,CFP  
NIDN. 0204128602**

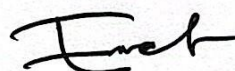
## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini di ajukan oleh :

**Judul Skripsi** : Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Baris Jaya Perkasa  
**Nama** : Rara Kintan  
**NPM** : 2019510023  
**Program Studi** : Manajemen

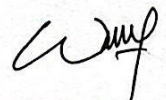
Telah dipertahankan di hadapan Dosen Penguji Ujian Skripsi & Komprehensif, dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri.

**Ketua Penguji** :



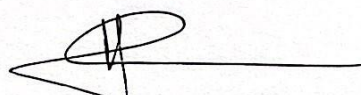
Endah Dewi Purnamasari, SE., MM., CFP  
NIDN. 0204128602

**Penguji I** :



Try Wulandari, SE., M.Fin., CFP  
NIDN. 0223109401

**Penguji II** :



Drs. H. Hamid Halin, M.Si  
NIDN. 0017065801

Disahkan Oleh,

**Ketua Program Studi Manajemen**



Shafiera Lazuardi, SE., M.Sc  
NIDN. 0213109401

**FAKULTAS EKONOMI** Dekan Fakultas Ekonomi



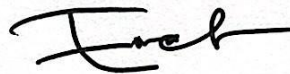
Endah Dewi Purnamasari, SE., MM., CFP  
NIDN. 0204128602



## LEMBAR REVISI

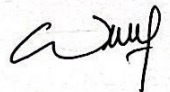
Nama : Rara Kintan  
NPM : 2019510023  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Baris Jaya Perkasa

**Ketua Penguji** :




**Endah Dewi Purnamasari, SE.,MM.,CFP**  
NIDN : 0204128602

**Penguji I** :



**Try Wulandari, SE., M.Fin., CFP**  
NIDN : 0223109401

**Penguji II** :



**Drs. H. Hamid Halin, M.Si**  
NIDN : 0017065801

**Palembang, 31 Januari 2024**  
**Ketua Program Studi Manajemen**



**Shafiera Lazuardi, SE.,M.Sc**  
NIDN. 0213109401

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rara Kintan  
NPM : 2019510023  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Indo Global Mandiri maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidak benaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Pelembang, 12 Februari 2024



Rara Kintan  
NPM. 2019510023

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Baris Jaya Perkasa”. Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dr.H. Marzuki Alie, SE.,MM, selaku Rektor Universitas Indo Global Mandiri.
2. Endah Dewi Purnamasari, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Dosen Pembimbing I.
3. Shafiera Lazuardi, SE.,M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
4. Mohammad Kurniawan Darma Putra, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II. Penulis ucapkan banyak terima kasih atas waktu yang diluangkan, perhatian, kesabaran, saran dan kritik yang membangun selama proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri Palembang atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
6. Kedua Orang Tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat, doa tiada henti dan jeripayah nya sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan hingga menjadi seorang Sarjana .
7. Teman-teman Manajemen Angkatan 2019 atas segala kebersamaan dan dukungan baik moril maupun material kepada penulis.
8. Teman curhat Farah Andriani, yang selama ini menjadi tempat keluh kesah tentang apapun dan selalu menyemangati.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Palembang, 25 Oktober 2022  
Penyusun,

Rara Kintan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Baris Jaya Perkasa Palembang. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Sebanyak 40 responden dikumpulkan melalui instrument kuesioner, sedangkan untuk menganalisis data studi ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja non Fisik, Kinerja Karyawan.



## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of job satisfaction, work loyalty and non-physical work environment on the performance of PT Baris Jaya Perkasa Palembang employees. Samples were selected using a saturated sample technique. A total of 40 respondents were collected through a questionnaire instrument, while to analyze the data for this study using the multiple linear regression method. The results of the analysis show that partially job satisfaction (X1) and non-physical work environment (X3) have a positive and significant effect on employee performance, while work loyalty (X2) does not have a significant effect on employee performance. However, simultaneously job satisfaction, work loyalty and non-physical work environment were stated to have a significant effect on employee performance.*

*Keywords: Job Satisfaction, Job Loyalty, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR REVISI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah Penelitian .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Gambaran Umum Perusahaan .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	8
2.1.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja .....	9
2.2 Loyalitas Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja.....	9
2.2.2 Faktor-Faktor Loyalitas Kerja .....	10
2.2.3 Indikator-Indikator Loyalitas Kerja.....	10
2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik .....	11
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik .....	11

2.3.2	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik .....	12
2.3.3	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	13
2.4	Kinerja Karyawan .....	13
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.4.2	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	14
2.4.3	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.5	Penelitian Terdahulu .....	17
2.6	Kerangka Berfikir .....	23
2.7	Hipotesis .....	24
 BAB III METODE PENELITIAN .....		 25
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	25
3.1.1	Objek Penelitian .....	25
3.1.2	Waktu Dan Tempat Penelitian .....	25
3.1.3	Batasan Penelitian.....	25
3.2	Jenis Dan Sumber Data .....	26
3.2.1	Jenis Data .....	26
3.2.2	Sumber Data.....	26
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4	Populasi Dan Sampel .....	27
3.4.1	Populasi.....	27
3.4.2	Sampel.....	27
3.5	Uji Instrumen .....	28
3.5.1	Uji Validitas .....	28
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	28
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6.1	Uji Normalitas .....	29
3.6.2	Uji Multikolinearitas.....	29
3.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	29
3.7	Regresi Linier Berganda.....	30
3.8	Uji Hipotesis .....	31
3.8.1	Uji F.....	31
3.8.2	Uji T.....	31
3.9	Uji Koefesien Korelasi (R).....	32
3.10	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		 35
4.1	Hasil Penelitian .....	35
4.1.1	Profile Responden.....	35
4.1.1.1	Jenis Kelamin Responden .....	35
4.1.1.2	Umur Responden .....	35
4.1.1.3	Pendidikan Responden .....	36
4.1.1.4	Lama Bekerja.....	37
4.1.2	Uji Kualitas Data .....	37

4.1.2.1	Validitas.....	37
4.1.2.2	Reliabilitas.....	39
4.1.3	Uji Asumsi Klasik.....	39
4.1.3.1	Uji Normalitas.....	39
4.1.3.2	Uji Multikolonieritas.....	40
4.1.3.3	Uji Heteroskedestisitas.....	41
4.1.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
4.1.5	Uji Hipotesis.....	43
4.1.5.1	Uji T (Parsial).....	43
4.1.5.2	Uji F (Simultan).....	45
4.1.6	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	47
4.2	Pembahasan.....	48
4.2.1	Data Deskriptif.....	48
4.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.2.3	Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		51
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....		53

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Research Gap</i> .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert.....	27
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Baris Jaya Perkasa.....	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur .....	36
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	36
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.5 Uji Validitas Pada Instrumen Pengujian di Tiap Variabel .....	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 4.7 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Multikolonieritas</i> .....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji T (Parsial).....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan) .....	46
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	47



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi di PT Baris Jaya Perkasa Palembang .....	7
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	24
Gambar 4.1 Pola <i>Scatterplot</i> Pada Pengujian <i>Heteroskedastisitas</i> .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kartu Bimbingan.....	57
Lampiran 2. Kuesioner.....	59
Lampiran 3 Hasil Analisis Data.....	62

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk berjalannya tugas dengan baik maka dibutuhkan karyawan dengan kinerja serta produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan prestasi kerjanya dalam bentuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Keberadaan SDM memiliki peran yang sangat penting dibandingkan dengan aspek lain seperti infrastruktur, sarana dan prasarana penunjang lain, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang manusia sebagai sumber daya maka tujuan perusahaan tidak tercapai. Cholik (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai keunggulan bersaing adalah kemampuan SDM. Faktor SDM merupakan faktor penting penentu kesuksesan dalam mencapai tujuan, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan (Larasati, 2018). Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki setiap perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, perusahaan tentunya harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang mencukupi.

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi

lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah salah satu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan, karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki kepuasan dan loyal pada perusahaan serta partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut (Sudaryo, *et.al* 2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bisa menimbulkan loyalitas terhadap instansi.

Selain kepuasan kerja, loyalitas juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi peningkatan atau menurunnya kinerja dari karyawan. (Kadir, 2021) mengemukakan, loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan bisa menyimpan rahasia perusahaan dan juga tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan pada perusahaan tersebut. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.

Selanjutnya lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu

kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi akan membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih giat, tenang dan fokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan (Nurfadilah,2019). Lingkungan yang nyaman dan baik umumnya merupakan hal yang sangat disenangi oleh karyawan karena hal ini akan mempengaruhi hasil kerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi (Rusdiansyah, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hal ini dapat diartikan dengan hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerja dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif. Menurut (Sutrisno dalam Widiana, 2022), kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.



**Tabel 1**  
**Research Gap**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Positif</b>	<b>Negatif</b>
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dinar Riftiasari (2016); Shaju dan Shubashini (2017); Benediktus, <i>et.al</i> (2018)	Mirza, <i>et.al</i> (2017)
Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lydia dan Eddy (2017), Dimas dan Futtry (2019)	Vinca R & Sri Langgeng R (2020); Sardika Qorfianalda & Anna Wulandari (2021)
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Febriani dan Indrawati (2012)	Norianggono (2014)

Sumber: Diolah dari berbagai Jurnal 2022

Hasil *research gap* di atas menunjukkan bahwa terdapat hasil peneliti yang berbeda tentang upaya peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan dengan lingkungan kerja non fisik dan loyalitas.

Fenomena dalam penelitian ini adalah karyawan, PT Baris Jaya Perkasa selalu menekankan kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. PT. Baris Jaya Perkasa mendukung dalam menjaga kepuasan karyawan itu yang sudah jadi perhatian oleh HRD nya. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang berlawanan, yang bila diamati dapat berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Adanya perbedaan usia serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi/bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama. Dimana terdapat orang-orang yang berdedikasi pada perusahaan, serta penulis melihat hasil dari kepuasan yang timbul dalam diri para pekerja tersebut. Dari segi lingkungan kerja non fisik, beberapa karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasan, pengawasan yang sangat ketat bagi setiap karyawan, kejenuhan dalam bekerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”**

### **1.1. Masalah Penelitian**

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baris Jaya Perkasa?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan, loyalitas dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa ?

### **1.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa
2. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja PT.Baris Jaya Perkasa
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan, loyalitas dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Baris Jaya Perkasa

### **1.3. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis, memberi pengetahuan tentang kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik untuk menambah kinerja karyawan dan dapat menambah informasi bahan pembanding penelitian lain yang berhubungan dengan masalah penelitian tersebut dan mengharapkan penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih baik lagi serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

### 2. Manfaat praktis

Dapat memperoleh pengetahuan lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di dunia kerja sesungguhnya serta sebagai masukan untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan agar pekerjaan tetap berjalan secara efektif dan efisien.

## **1.4. Gambaran Umum Perusahaan**

### **1.5.1 Sejarah Perusahaan**

PT Baris Jaya Perkasa di dirikan sejak tahun 2013 yang beralamat di Jl. Torpedo Kelurahan 20 Ilir, Palembang. PT Baris Jaya Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan pengamanan aset yang sudah resmi dan bekerja sama dengan beberapa perusahaan leasing di kota Palembang.

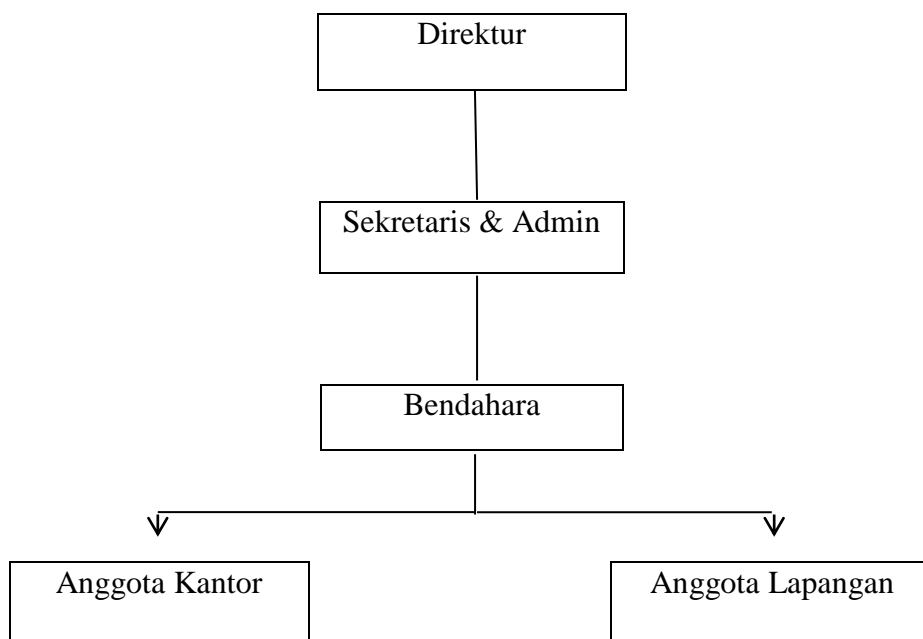
### **1.5.2 Profil Unit Kerja**

Struktur organisasi memegang peranan penting. Gambaran pada sebuah struktur ini mencerminkan hubungan antara pimpinan di perusahaan dan karyawan, yang dipastikan akan berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau diharapkan oleh perusahaan.

Adanya penjelasan terkait tugas dan tanggung jawab pada tiap individu dalam sebuah organisasi, merupakan suatu komponen penting yang harus ada dalam struktur organisasi. Apa yang mungkin benar untuk satu perusahaan, mungkin tidak selalu tepat untuk yang lain. Karenanya bisa saja disebabkan oleh

beberapa hal seperti luas, jumlah cabang dan jenis industri yang dimiliki oleh tiap perusahaan.

PT Baris Jaya Perkasa Palembang secara khusus merupakan struktur organisasi lini dimana kewenangan pimpinan memiliki wewenang dan garis komando dari atas sampai bawah, hubungan kerjanya langsung dan masing-masing memiliki tanggung jawab, diarahkan dengan baik. Garis besar struktur organisasi di PT Baris Jaya Perkasa Palembang adalah sebagai berikut.



Sumber : PT Baris Jaya Perkasa Palembang

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi di PT Baris Jaya Perkasa Palembang**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Edy Sutrisno,2019).

Handoko (dalam Sutrisno, 2019, hlm. 75) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

##### **2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

###### **1. Keamanan kerja**

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

###### **2. Gaji**

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.



### 3. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

### 4. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **2.1.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Davis dalam (Sudaryo, *et.al* 2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Upah/Gaji
3. Promosi
4. Rekan Kerja

## **2.2 Loyalitas Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Loyalitas**

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja, meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama.

Kemudian loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Chaerudin, *et.al* 2020).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya untuk tetap tinggal tetapi bagaimana merasa menjadi bagian dari organisasi, setia

mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, dimana karyawan juga bersedia untuk menjaga, membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Menurut Swadarma & Netra (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

#### **1. Kompensasi**

Merupakan suatu imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik, maka karyawan akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **2. Motivasi**

Motivasi dari perusahaan juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana pemberian motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja tentunya karyawan akan memberikan rasa loyalitasnya dengan sepenuh hati kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **3. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat timbulnya rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dimana faktor lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

### **2.2.3 Indikator Loyalitas Kerja**

Menurut Witari & Heryenzus (2019) terdapat Indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Mampu bertahan dalam organisasi
2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
5. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi

6. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
7. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya

## **2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

1. Hubungan kerja antar pegawai Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

1. Lingkungan kerja temporal

Waktu jumlah jam kerja Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat. Waktu istirahat kerja Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali

rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

## 2. Lingkungan kerja psikologis

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja. Pekerjaan yang monoton suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai. Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas

### **2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sunyoto (2020), faktor-faktor lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

1. Hubungan individu diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

2. Sebuah Hubungan kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

### **2.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Wursanto (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
2. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
3. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
4. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu perusahaan maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Tika, 2019), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi

pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Selain itu menurut Moehariono (2017), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Batjo (2018) kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Noor, 2018), menyebutkan kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam perusahaan dengan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan perusahaan itu sendiri, semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan yang berkualitas sangat lah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

##### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian bedah untuk melakukan operasi.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang karyawan menguasai informasi terkait pekerjaannya.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas

## 4. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

## 5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan.

## 6. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan yang dilakukannya.

## 7. Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah sebuah sikap sebagai bentuk keinginan untuk setia dan berbakti pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan orang tersebut rela berkorban demi memuaskan pihak lain.

## 8. Komitmen

Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Bahua (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2. Manajemen informasi

Manajemen informasi adalah pengelolaan sumber daya informasi dari sekumpulan data menjadi informasi yang berguna dan dapat dimanfaatkan oleh suatu lingkungan organisasi.

3. Manajemen lingkungan

Manajemen Lingkungan adalah suatu kerangka kerja yang dapat diintegrasikan ke dalam proses-proses bisnis yang ada untuk mengenal, mengukur, mengelola dan mengontrol dampak-dampak lingkungan secara efektif, dan oleh karenanya merupakan risiko-risiko lingkungan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang dapat mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain menuju tujuan tertentu dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang manajer untuk mendorong orang yang dia pimpin untuk bekerja dengan percaya diri dan semangat.

5. Komunikasi

Komunikasi akan mempermudah koordinasi, sehingga para karyawan akan semakin produktif dalam bekerja. Pada akhirnya, produktivitas yang baik akan menguntungkan bagi organisasi.

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab karyawan, namun faktor lain yang berhubungan dengan perusahaan, baik itu anggota perusahaan maupun faktor pendukung lainnya juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan perusahaan.



### **2.4.3 Indikator Kinerja**

Kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Moeheriono (2017) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut :

1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja

Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

3) Jumlah ketidakhadiran karyawan

Dalam suatu perusahaan selama periode tertentu

4) Kerjasama antar karyawan

Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sebagai dasar pijakan, bahan perbandingan dan sebagai gambaran yang berfungsi untuk mempermudah peneliti lebih fokus pada kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu didapat dari berbagai jurnal yang tersebar di internet. Kajian yang digunakan yaitu mengenai produktivitas dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sesuai dengan latar belakang dan fenomena yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut ini merupakan ringkasan hasil dari peneliti terdahulu yang diambil peneliti sebagai acuan berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Peneliti dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Jakarta (Subagja, 2020)	1. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Loyalitas Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Kepuasan Kerja 2. Loyalitas Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja Non Fisik
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya (Nur, 2019)	1. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan 2. Loyalitas Kerja Secara Signifikan Lebih Berpengaruh Terhadap Kinerja	1. Kepuasan Kerja 2. Loyalitas Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja Non Fisik
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cab. Kota Palembang (Fransiska, 2020)	1. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Loyalitas Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.	1. Kepuasan Kerja 2. Loyalitas Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja Non Fisik

4.	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. (Nurinyah,Ikbal Irawan 2022)	1. Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Pada Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. 2. Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kab. Bima. 3. Pengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Pada Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kab.Bima	1.Lingkungan Kerja Non Fisik 2. Kinerja Pegawai	1. Kepuasan Kerja 2. Loyalitas Kerja 3. Fasilitas Kerja
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh (Presilawati, <i>et.al</i> 2022)	1. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. 2. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada	1.Lingkungan Kerja Non Fisik 2. Kinerja Pegawai	1. Kepuasan Kerja 2. Loyalitas Kerja 3. Kepemimpinan 4. Kompensasi

		Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.		
6.	Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY. (Titi, <i>et.al</i> 2022)	1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Signifikansi $0.042 < 0.05$ Maka Hipotesis I Diterima. 2. Lingkungna Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Signifikansi $0.000 < 0.05$ Maka Hipotesis II Diterima. 3. Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikann Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tingkat Signifikansi $0.045 > 0.05$ maka Hipotesis III Ditolak. 4. Lingkungan Kerja Non Fisik Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tingkat Signifikansi $0.256 > 0.05$ Maka Hipotesis IV Ditolak.	1.Lingkung an Kerja 2.Kinerja Pegawai 3. Kepuasan Kerja	1. Loyalitas Kerja 2. Gaya Kepemimpi nan
7.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang	1.Disiplin kerja (X1) sebesar $1,753 < t$ tabel $2,005$ dengan nilai signifikansi $0,085$ . Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja secara parsial tidak	1.Kinerja Karyawan	1.Keputusan Kerja 2. Loyalitas Kerja 3.Ligkunga n Kerja non Fisik

	(Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP)	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang</p> <p>2. Pemberian insentif (X2) sebesar <math>1,944 &lt; t</math> tabel <math>2,005</math> dengan nilai signifikansi <math>0,057</math> Hal ini menunjukkan variabel pemberian insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang</p> <p>3. secara simultan terhadap variabel disiplin kerja dan pemberian insentif di peroleh hasil uji F dengan nilai F hitung <math>3,434 &gt; f</math> tabel <math>3,16</math>, taraf signifikansi lebih kecil dari <math>0,05</math> (<math>0,039 &lt; 0,05</math>). Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja dan pemberian insentif secara silmultan berepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang</p>		<p>4. Disiplin Kerja</p> <p>5. Pemberian Insentif</p>
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif (Verontino Fernando)	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif di Jakarta</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan</p>	<p>1. Kepuasan Kerja</p> <p>2. Lingkungan Kerja</p> <p>3. Loyalitas</p>	1. Kinerja Karyawan

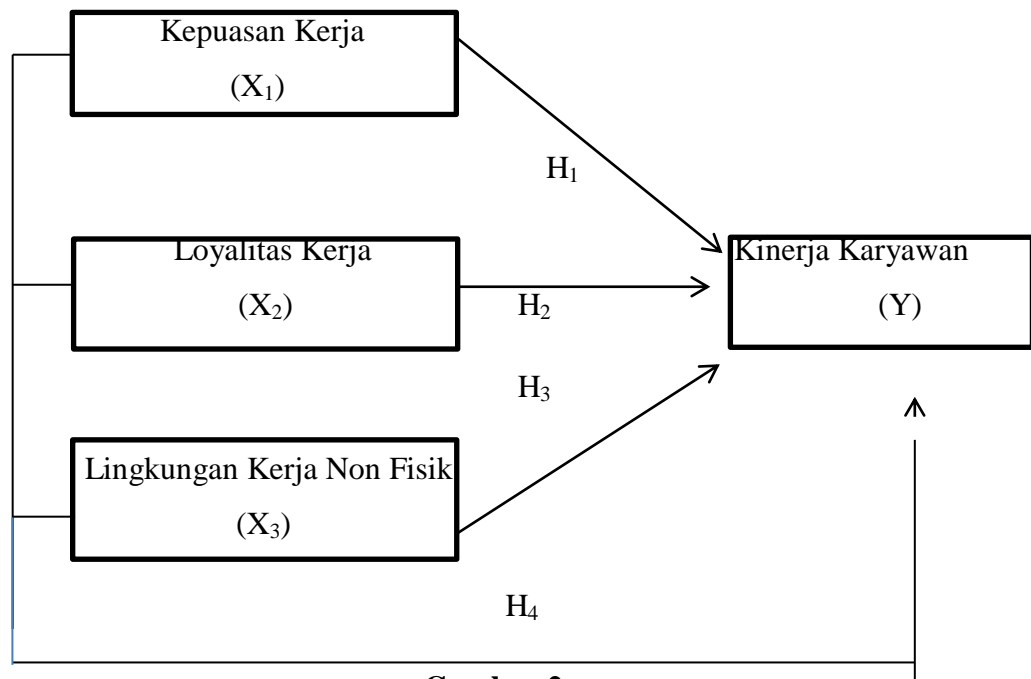
	Giovanni, Mei Le)	terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif di Jakarta		
--	-------------------	--	--	--

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Dalam penelitian ini, peneliti telah mengkaji dari penelitian sebelumnya untuk menambah pengetahuan dan referensi. Peneliti mengkaji variabel Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sahabat Sampoerna Jakarta (Subagja,2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya (Nur,2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cab.Kota Palembang (Fransiska,2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. (Nurinyah,Ikbal Irawan 2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh (Presilawati, *et.al* 2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY (Titi, *et.al* 2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang (Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif (Verontino Fernando Giovanni, Mei Le)

## 2.6 Kerangka Berfikir

Berfikir adalah argumentasi dalam merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan. Kerangka pemikiran diperlukan untuk meyakinkan sesama ilmuan dengan alur pikiran yang logis agar membuahkan kesimpulan berupa hipotesis dalam penelitian ini kerangka berfikirnya adalah :



**Gambar 2**

**Kerangka Pemikiran**

**2.7 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2022), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> :Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa
- H<sub>2</sub> :Loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa
- H<sub>3</sub> :Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa
- H<sub>4</sub> :Kepuasan, loyalitas dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk membahas permasalahan mengenai pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT.Baris Jaya Perkasa. Dengan penelitian ini apakah pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

##### **3.1.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti adalah karyawan PT.Baris Jaya Perkasa. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menggunakan angket/kuisisioner yang akan diisi oleh karyawan PT.Baris Jaya Perkasa tersebut.

##### **3.1.2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Baris Jaya Perkasa yang beralamat di Jl.Torpedo, Kecamatan Kemuning, Kelurahan 20Ilir, Sumatera Selatan. Waktu penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Oktober 2022 hingga Januari 2023.

##### **3.1.3. Batasan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan sebelumnya, supaya penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang dikaji pada ruang lingkup variabel kepuasan ( $X_1$ ), Loyalitas ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja non Fisik ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ).





## **3.2 Jenis dan Sumber Data**

### **3.2.1 Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2.2 Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan dulu oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek pertama dilakukan. Menurut (Sugiyono, 2018), data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber Data yang di gunakan pada yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer berdasarkan hasil kuisisioner berupa tanggapan responden yang berisi tentang penelitian dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pustaka melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu, website dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian.

## **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner (angket). Menurut (Sugiyono, 2018), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pemberian kuisisioner ditujukan kepada karyawan PT.Baris Jaya Perkasa yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Alasan menggunakan metode Kuisisioner (angket) untuk memperoleh data

tentang pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran Skala *Likert***

No.	Kriteria	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber Sugiyono (2018)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT.Baris Jaya Perkasa yang berjumlah 40 karyawan

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Karyawan PT.Baris Jaya Perkasa Tahun 2022**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan(Orang)
1.	Direktur	1
2.	Sekretaris	1
3.	Bendahara	1
4.	Anggota Kantor	15
5.	Anggota Lapangan	22
	<b>Jumlah</b>	40

Sumber PT.Baris Jaya Perkasa (2022)

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian

ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan keseluruhan dari populasi yang berjumlah sebanyak 40 responden.

### 3.5 Uji Instrumen

Pada penelitian ini instrumen yang penulis gunakan adalah kuisisioner, uji instrument yang dilakukan adalah :

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrument. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, artinya terdapat kesamaan data hasil penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan salah satu metode *Product Moment*. Teknik ini dilakukan dengan cara mengkolerasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan dari seluruh item yang ada dalam satu variabel. Selanjutnya pengujian signifikasi dilakukan menggunakan kriteria  $r_{tabel}$  pada signifikasi 0,1. Jika diperoleh nilai positif dan  $r_{hitung}$  (nilai pada *product moment*)  $>0,1$  maka item dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} <0,1$  (didapat dari tabel r), maka item dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016)

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018), menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalahn *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi atau jawaban pertanyaan, reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *realibel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$  maka variabel dan butir yang dapat diukur dapat dipercaya atau diandalkan

### **3.6 Uji Asumsi Klasik**

Di bawah ini merupakan berbagai metode dalam melakukan uji asumsi klasik.

#### **3.6.1 Uji Normalitas**

Dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Prasetyo et al (2018), terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut: Nilai Sig./signifikan atau probabilitas  $\leq 0,05$ , distribusi adalah tidak normal (asimetris). Nilai Sig./ signifikan atau probabilitas  $\geq 0,05$ , distribusi adalah normal (simetris).

#### **3.6.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghozali dalam Ritonga (2020). Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

#### **3.6.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan

residual *error* yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

### 3.7 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependent. Untuk membuktikan hipotesis yang akan dikemukakan, dapat menggunakan metode regresi linier berganda. Penulis akan menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kepuasan, loyalitas dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$X_1$  : Kepuasan Kerja

$X_2$  : Loyalitas Kerja

$X_3$  : Lingkungan Kerja Non Fisik

$b_1 b_2 b_3$ : Koefisien Regresi

e : Variabel Error

Melalui pengujian serentak ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh variabel tersebut secara bersama-sama dengan melihat koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Dari koefisien determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis Regresi Linier Berganda. *Adjusted R<sup>2</sup>* menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas dan variabel terikatnya.

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 (Uji T)

Dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T adalah salah satu test statistic yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah maen sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan signifikan (sudjiono, 2010). T-statistics merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikasi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai T-statistics melalui prosedur bootstrapping. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T-statistics kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada table **Coefficients**. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria dari uji statistik t

1. Jika nilai signifikasi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.8.2 Uji F

Ghozali dalam Meiryani (2021b) mengungkapkan uji statistik F memberikan petunjuk terkait variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian ini dapat mendeteksi ada tidaknya pengaruh di antara variabel bebas dan variabel terikatnya secara bersamaan. Level signifikan yang digunakan pada pengujian ini adalah 0,05 atau 5%. Apabila didapatkan nilai signifikan  $F < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen

dapat mempengaruhi variabel dependen begitu pun sebaliknya jika nilai signifikan  $F > 0,05$ . Selain itu, ada aturan berikut untuk melakukan uji F.

1. Jika masing-masing dari tiap variabel independen mendeteksi pengaruh yang terlihat signifikan terhadap variabel dependennya, hal ini menunjukkan bahwasanya  $prob = 0 < alpha = 0,05$ . Sehingga,  $H_0$  tidak terbukti dan  $H_a$  terbukti.
2. Dan jika pada masing-masing dari variabel independen tidak mendeteksi secara signifikan terhadap variabel dependennya, dengan ini dapat menunjukkan bahwasanya  $prob = 0 > alpha = 0,05$ . Sehingga,  $H_0$  terbukti dan  $H_a$  tidak terbukti.

### 3.9 Uji Koefisien Korelasi (R)

Menurut Ghozali (2018), pengujian koefisien korelasi adalah uji untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval atau ratio. Jika angka koefisien korelasi menghasilkan nilai positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang searah atau disebut dengan korelasi positif, maka variabel bebas mengalami kenaikan maka variabel terikat juga mengalami kenaikan. Menurut Sugiyono dalam Rangkuti (2018), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

1. Jika Interval Korelasi 0,00 – 0,199, maka korelasi sangat rendah
2. Jika Interval Korelasi 0,20 – 0,399, maka korelasi rendah
3. Jika Interval Korelasi 0,40 – 0,599, maka korelasi sedang
4. Jika Interval Korelasi 0,60 – 0,799, maka korelasi kuat
5. Jika Interval Korelasi 0,80 – 1,000, maka korelasi sangat kuat

(Studi *et al.*, 2020)

### 3.10 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda, yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian.



**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Edy Sutrisno,2019)	1. Pekerjaan 2. Upah/Gaji 3. Promosi 4. Rekan Kerja	<i>Ordinal</i>
Loyalitas Kerja (X <sub>2</sub> )	Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja, meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama. (Iskandar & Yuhansyah 2018)	1. Bersedia kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi 3. Bersedia bekerja sama terhadap rekan kerja	<i>Ordinal</i>
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hal ini dapat diartikan dengan hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja (Sedarmayanti,2019)	1. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. 2. Perilaku dengan baik, manusiawi 3. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan (Wursanto, 2020)	<i>Ordinal</i>

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moheriono 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan penyelesaian tugas</li> <li>2. Kesesuaian jam kerja</li> <li>3. Jumlah ketidakhadiran karyawan</li> </ol>	<i>Ordinal</i>
----------------------	---	---	----------------

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Profile Responden**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah didapatkan, diketahui terdapat karakteristik responden yang dibagi menjadi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non-fisik, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Dipaparkan secara lebih lengkap sebagai berikut :

##### **4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan hasil kuesioner, didapatkan informasi karakteristik jenis kelamin responden sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	62.5%
Perempuan	15	37.5%
Jumlah	40	100.0%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, terlihat bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 62.5% responden merupakan laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 15 responden atau sebesar 37.5% merupakan perempuan.

##### **4.1.1.2 Umur Responden**

Berdasarkan hasil kuesioner, didapatkan informasi karakteristik umur responden sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21-25	32	80.0%
26-30	5	12.5%
31-35	2	5.0%
> 36	1	2.5%
Jumlah	40	100.0%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa sebanyak 80% responden terdiri dari kelompok usia 21-25 tahun, 12,5% kelompok usia 26-30, 5,0% kelompok usia 31-35 dan 2,5% dari usia lebih 36 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki berusia 21-30 tahun yang kebanyakan merupakan kelompok usia generasi milenial.

#### 4.1.1.3 Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner, didapatkan informasi karakteristik pendidikan responden sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA/SMK	21	52,5%
D3	6	15%
S1	13	32,5%
S2	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat bahwa sebanyak 52,5% responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Hanya 15% yang merupakan diploma dan 32,5% merupakan sarjana S1. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki berusia 21-30 tahun dan pendidikan terakhir SMA/SMK.

#### 4.1.1.4 Lama Bekerja

Berdasarkan hasil kuesioner, didapatkan informasi karakteristik lama bekerja responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 Tahun	9	22.5%
2 Tahun	11	27.5%
3 Tahun	10	25.0%
4 Tahun	7	17.5%
5 Tahun	3	7.5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat bahwa 22,5% responden bekerja selama 1 Tahun, 27,5% responden bekerja selama 2 Tahun, 25,0% responden bekerja selama 3 Tahun, 17,5% responden bekerja selama 4 Tahun, dan 7,5% responden bekerja selama 5 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki berusia 21-30 tahun, berpendidikan terakhir SMA/SMK, dan lama bekerja mencapai 2 tahun.

#### 4.1.2 Uji Kualitas Data

##### 4.1.2.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas diolah berdasarkan tiap variabel yaitu kepuasan kerja, loyalitas kerja, lingkungan kerja non-fisik dan kinerja karyawan. Sebanyak 40 responden ditetapkan menjadi sebuah data yang selanjutnya diolah dengan menggunakan *software* IBM SPSS V25. Pengujian ini menggunakan korelasi  $r_{\text{hitung}}$  dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Dapat dikatakan valid apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka penelitian dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Pada Instrumen Pengujian di Tiap Variabel**

Variabel	Indikator	r <sub>-hitung</sub>	r <sub>-tabel</sub>	Keterangan
Kepuasan kerja	X1.1	0,678	0,312	Valid
	X1.2	0,640	0,312	Valid
	X1.3	0,711	0,312	Valid
	X1.4	0,771	0,312	Valid
	X1.5	0,592	0,312	Valid
	X1.6	0,402	0,312	Valid
	X1.7	0,573	0,312	Valid
	X1.8	0,374	0,312	Valid
	X1.9	0,657	0,312	Valid
	X1.10	0,773	0,312	Valid
	X1.11	0,790	0,312	Valid
	X1.12	0,772	0,312	Valid
	X1.13	0,719	0,312	Valid
	X1.14	0,718	0,312	Valid
	X1.15	0,546	0,312	Valid
Loyalitas kerja	X2.1	0,840	0,312	Valid
	X2.2	0,769	0,312	Valid
	X2.3	0,794	0,312	Valid
	X2.4	0,607	0,312	Valid
Lingkungan kerja Non fisik	X3.1	0,903	0,312	Valid
	X3.2	0,844	0,312	Valid
	X3.3	0,820	0,312	Valid
	X3.4	0,856	0,312	Valid
	X3.5	0,842	0,312	Valid
	X3.6	0,830	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,784	0,312	Valid
	Y.2	0,747	0,312	Valid
	Y.3	0,830	0,312	Valid
	Y.4	0,921	0,312	Valid
	Y.5	0,821	0,312	Valid
	Y.6	0,826	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel yang ada pada penelitian ini, ditemukan hasil bahwa seluruh indikator telat valid karena nilai r<sub>-hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>-tabel</sub> yaitu sebesar 0.312. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini telah valid.

#### 4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji Reliabilitas digunakan untuk suatu kuesioner reliabel atau tidaknya. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengujinya adalah jika *reliability coefficient* (alpha) nilainya  $>0,60$  (*Cronbach's Alpha* $>0,60$ ), maka variabel pada instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk dilakukan pengolahan atau perhitungan data selanjutnya.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Acuan	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,902	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,794	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,917	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,909	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V25

#### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*. Pada saat menyatakan bahwa sampel adalah sampel yang berasal dari populasi dengan distribusi tertentu, biasanya digunakan pengujian ini. Singkatnya, uji ini dilakukan untuk memahami distribusi normal atau tidaknya dari beberapa data. Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya  $> 0,05$  begitu juga sebaliknya apabila tingkat signifikannya  $< 0,05$  maka hasilnya tidak normal.

**Tabel 4.7**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		<b>40</b>
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	<b>0000000</b>
	<i>Std Deviation</i>	<b>2.51887712</b>
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	<b>062</b>
	<i>Positive</i>	<b>060</b>
	<i>Negative</i>	<b>-062</b>
<i>Test Statistic</i>		<b>062</b>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>200</b>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V25

Karena nilai  $prob = 0,200 > alpha = 0,05$  data dianggap normal, dan menurut *Central Limit Theorem* (CLT) jika data  $> 30$  maka data dianggap sudah besar (banyak), sehingga asumsi *normalitas* dapat diabaikan.

#### 4.1.3.2 Uji Multikolonieritas

Pengujian *Multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi mengenal adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. *Variance Inflation Factor* (VIF) merupakan standar yang bisa digunakan untuk menentukan sebuah model regresi terdapat *multikolinearitas* atau tidak. Seperti yang telah ditetapkan bahwa  $VIF = 1/\text{toleransi}$ , toleransi juga dapat dinyatakan sebagai angka yang sama dengan atau lebih besar dari VIF tinggi. Nilai *cut off* standar 0,10 sering dikenal sebagai nilai VIF 10, adalah salah satu yang paling sering digunakan untuk mendeteksi adanya *multikolinearitas*. Di bawah ini merupakan hasil pengukuran uji *multikolonieritas* pada data kuesioner yang terkumpul.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan Kerja	0,449	2,227
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,449	2,227

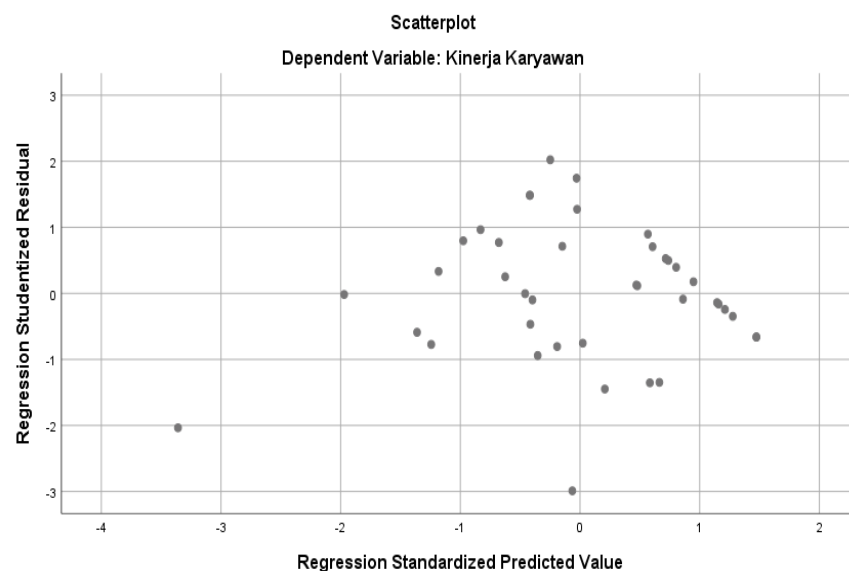
Sumber : Hasil Olah Data 2023



Berdasarkan tabel di atas, variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik memberikan hasil *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi terhadap rata-rata di bawah asumsi *multikolonieritas* yang wajar, sehingga memudahkan untuk melanjutkan langkah pengukuran berikutnya.

#### 4.1.3.3 Uji Heteroskedestisitas

Disebut *homoskedastisitas* jika *variance residual* dari satu observasi ke observasi lainnya secara konsisten atau tidak, tetapi dapat juga disebut *heteroskedastisitas* jika ada informasi tambahan. Grafik *scatterplot* dari pengujian *heteroskedastisitas* ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



**Gambar 7**

#### ***Pola Scatterplot Pada Pengujian Heteroskedastisitas***

Sumber: Data diolah SPSS V25

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa data menyebar dan berada di atas dan dibawah nol, dapat dikatakan lolos. Sehingga dapat dikatakan dari gambar tersebut, uji heteroskedestisitas terpenuhi.

#### 4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada pengujian sebelumnya telah dinyatakan bahwasanya pada penelitian ini dapat melanjutkan melanjutkan atau layak untuk dilakukan pengolahan data selanjutnya. Di bawah ini merupakan hasil pengolahan untuk uji regresi linear berganda.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

	<i>Unstandar dized</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
<b>Model</b>	<b>B</b>	<b>Std.Error</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
(Constant)	-2.365	3.111		-760	0,452
Kepuasan Kerja	0,260	0,073	0,509	3.543	0,001
Loyalitas Kerja	0,208	0,175	0,144	1.188	0,243
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,346	0,172	0,278	2.013	0,052

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V25

Dari tabel hasil pengujian regresi linear berganda di atas, dapat disusun dalam persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2.365 + (0.260 X_1) + (0.208 X_2) + (0.346 X_3) + (3.111)$$

Atau

$$\text{Kinerja Karyawan} = -2.365 + (0.260 (\text{Kepuasan Kerja})) + (0.208 (\text{Loyalitas Kerja})) + (0.346 (\text{Lingkungan Kerja Non Fisik}))$$

Dari persamaan regresi linear di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Kosntanta atau *Intersep* (a)

Nilai konstanta sebesar -2.365 Artinya, secara rata-rata nilai Kinerja Karyawan sebesar -2.365 poin (jika Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik bernilai nol).

2. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Kepuasan Kerja memiliki hasil yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.260

(b<sub>1</sub>). Artinya, kenaikan 1 poin kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.260 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

### 3. Loyalitas Kerja (X<sub>2</sub>)

Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi loyalitas kerja sebesar 0.208 (b<sub>2</sub>). Artinya, kenaikan 1 poin loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.208 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

### 4. Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>3</sub>)

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0.346 (b<sub>3</sub>). Artinya, kenaikan 1 poin lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.346 poin dengan asumsi variabel lain konstan.

## 4.1.5 Uji Hipotesis

### 4.1.5.1 Uji T (Parsial)

Uji t diperlukan guna melihat adanya sebuah pengaruh secara parsial dari variabel independennya yakni kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel dependennya yakni kinerja karyawan. Di bawah ini merupakan hasil Uji T dari pengolahan data yang telah dilakukan.

**Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji T (Parsial)**

<i>Unstandardized Coefficients</i>				
<i>Model</i>	<b>B</b>	<i>Std. Error</i>	<b>T</b>	<b>Sig</b>
<i>(Constant)</i>	-2.365	3.111	-760	0.452
Kepuasan Kerja	0.260	0.073	3.543	0.001
Loyalitas Kerja	0.208	0.175	1.188	0.243
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.346	0.172	2.013	0.052

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V25

1. Jika tingkat probabilitas signifikansi penelitian  $< \alpha$  0,05 maka  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil pengukuran pada di atas, menunjukkan bahwa besarnya angka signifikansi sebesar  $prob = 0,001 < \alpha = 0,05$ . Jika hasil pada  $t_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja (3.543) di bandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka bila diketahui nilai  $k$  (jumlah variabel) = 3, dan  $n$  (jumlah sampel penelitian) = 40 sampel, maka didapatkan nilai  $t$  dari  $df$  (*degrees of freedom*) sebesar:

$$t = (0,05; (df = n - k))$$

$$t = (0,05; (df = 40 - 3))$$

$$t = (0,05; (df = 37))$$

Hasil  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df$  sebanyak 37 sampel, kemudian di dapatkan hasilnya berdasarkan tabel distribusi  $t_{tabel}$  sebesar 1.687. Maka,  $t_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja (3.543)  $> t_{tabel}$  (1,687). Sehingga, dari pengukuran tersebut dapat disimpulkan pada hipotesis pertama yaitu diduga kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan terbukti.

2. Jika tingkat probabilitas signifikansi penelitian  $< \alpha$  0,05 maka  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil pengukuran pada di atas, menunjukkan bahwa besarnya angka signifikansi sebesar  $prob = 0.243 > \alpha = 0,05$ . Jika hasil pada  $t_{hitung}$  pada variabel loyalitas kerja (1.188) di bandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka bila diketahui nilai  $k$  (jumlah variabel) = 3, dan  $n$  (jumlah sampel penelitian) = 40 sampel, maka didapatkan nilai  $t$  dari  $df$  (*degrees of freedom*) sebesar:

$$t = (0,05; (df = n - k))$$

$$t = (0,05; (df = 40 - 3))$$

$$t = (0,05; (df = 37))$$

Hasil  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df$  sebanyak 37 sampel, kemudian di dapatkan hasilnya berdasarkan tabel distribusi  $t_{tabel}$  sebesar 1.687. Maka,  $t_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja (1.188)  $< t_{tabel}$  (1,687). Sehingga, dari

pengukuran tersebut dapat disimpulkan pada hipotesis kedua yaitu diduga loyalitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Jika tingkat probabilitas signifikansi penelitian  $< \alpha$  0,05 maka  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil pengukuran pada di atas, menunjukkan bahwa besarnya angka signifikansi sebesar  $prob = 0.052 < \alpha = 0,05$ . Jika hasil pada  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja non fisik (2.013) di bandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka bila diketahui nilai  $k$  (jumlah variabel) = 3, dan  $n$  (jumlah sampel penelitian) = 40 sampel, maka didapatkan nilai  $t$  dari  $df$  (*degrees of freedom*) sebesar:

$$t = (0,05; (df = n - k))$$

$$t = (0,05; (df = 40 - 3))$$

$$t = (0,05; (df = 37))$$

Hasil  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $df$  sebanyak 37 sampel, kemudian di dapatkan hasilnya berdasarkan tabel distribusi  $t_{tabel}$  sebesar 1.687. Maka,  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja non fisik (2.013)  $> t_{tabel}$  (1,687). Sehingga, dari pengukuran tersebut dapat disimpulkan pada hipotesis ketiga yaitu diduga lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan terbukti.

#### 4.1.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F diperlukan guna melihat adanya sebuah pengaruh dari variabel independen yakni kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap variabel dependennya yakni peningkatan kinerja karyawan dengan cara membandingkan antara  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Di bawah ini merupakan hasil Uji F dari pengolahan data yang telah dilakukan.

**Tabel 4.11 Hasil Uji F Simultan**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>f</i>	<i>Sig</i>
<b>Regression</b>	<b>608.330</b>	<b>3</b>	<b>202.777</b>	<b>29.501</b>	<b>0.000<sup>b</sup></b>
<b>Residual</b>	<b>247.445</b>	<b>36</b>	<b>6.873</b>		
<b>Total</b>	<b>855.775</b>	<b>39</b>			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja non Fisik, Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V25

Jika tingkat probabilitas signifikansi penelitian  $< \alpha$  0,05, maka  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil pengukuran pada di atas, menunjukkan bahwa besarnya angka signifikansi sebesar  $prob = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Jika hasil  $f_{\text{hitung}}$  pada variabel kepuasan kerja (29.501) di bandingkan dengan  $f_{\text{tabel}}$ , maka bila diketahui nilai  $k$  (jumlah variabel) = 3, dan  $n$  (jumlah sampel penelitian) = 40 sampel, dengan  $N_1$  sebagai penyebut dan  $N_2$  sebagai pembilang, maka didapatkan nilai  $df$  (*degrees of freedom*) sebesar:

$$df(N_1) = k - 1$$

$$df(N_2) = n - k$$

$$df(N_1) = 3 - 1$$

$$df(N_2) = 40 - 3$$

$$df(N_1) = 2$$

$$df(N_2) = 37$$

Berdasarkan perhitungan di atas,  $df$  untuk pengambilan  $N_1$  didapatkan hasil 2, dan  $df$  untuk pengambilan  $N_2$  didapatkan hasil 37. Maka jika melihat dari tabel data distribusi  $f_{\text{tabel}}$  pada signifikansi 0,05 akan menghasilkan  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3.23. Kemudian di dapat hasil  $f_{\text{hitung}}$  (29.501)  $>$   $f_{\text{tabel}}$  (3.23). Sehingga, dari pengukuran tersebut dapat disimpulkan pada hipotesis keempat yaitu diduga kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan terbukti.

#### 4.1.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi diartikan sebagai pengukuran hubungan antar variabel beserta tingkat keeratannya. Dengan besarnya hubungan antar

variabel dinyatakan sebagai korelasi, dan besarnya keeratan antar variabel dinyatakan sebagai determinasi. Di bawah ini merupakan salah satu tabel pengolahan yang berisikan koefisien korelasi ( $R$ ), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 4.12 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<b>1</b>	<b>0.843<sup>a</sup></b>	<b>0.711</b>	<b>0.687</b>	<b>2.62173</b>

a. *Predictors* : (*constant*), lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja dan kepuasan kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V25

a. Koefisien Korelasi

Nilai korelasi = 0.843 (84.30%) artinya kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan korelasi yang moderat positif terhadap kinerja karyawan. Jika dibandingkan pada tabel pedoman interpretasi  $R$ , persentase  $R= 84.30\%$  menunjukkan tingkat hubungannya berada pada kategori yang kuat.

b. Koefisien Determinasi

Lalu untuk nilai koefisien determinasi ( $R^2$  *adjusted*) = 0.687 (68,70%) artinya kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 68.70%. Sisanya sebanyak 31.3% (100% - 68.70% = 31.3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 4.2 Pembahasan

Pada bagian ini merupakan pembahasan tiap hipotesis terkait hasil pengolahan data kuantitatif untuk di gabungkan dan diolah, serta menyamakan persepsi dari data kualitatif, di PT Baris Jaya Perkasa, berikut penjelasannya.

#### 4.2.1 Data Deskriptif

Tujuan dari pengujian ini merupakan instrumen untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik ini dilakukan di PT Baris Jaya Perkasa. Penulis mengusahakan untuk memberikan keterlibatan dari seluruh responden dengan total 40 karyawan di PT Baris Jaya Perkasa. Penyebaran angket berupa kuesioner telah disebarkan pada seluruh responden dengan jumlah 40 responden. Dalam penelitian ini merupakan sebuah data yang secara demografi responden paling mendominasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Data Demografi Paling Dominan**

No	Karakteristik	Dominasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	62.5%
2	Umur	21-25 Tahun	32	80.0%
3	Pendidikan	SMA/SMK	21	52.5%
4	Lama Bekerja	2 Tahun	11	27.5%

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Tabel di atas menyajikan demografi yang mendominasi pada data kuesioner yang terkumpul. Di mana, dalam responsnya di dominasi oleh karyawan laki-laki dengan mencapai persentase sebesar 62.5%. Disusul dengan usia dominan karyawan pada data yang terkumpul adalah usia 21-25 tahun (80.0%), dominasi tingkat pendidikan yaitu adalah karyawan lulusan SMA/SMK (52.5%), dan lama kerja paling mendominasi adalah karyawan dengan masa kerja 2 tahun (27.5%).

#### 4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial berdasarkan perhitungan yang diperoleh, nilai koefisien regresi pada kepuasan kerja sebesar 0.260 ( $b_1$ ), dengan 0.001 sebagai nilai signifikansinya. Dengan kriteria apabila tingkat signifikansi penelitian  $< 0.05$  Ha diterima, dan apabila tingkat signifikansi penelitian  $> 0.05$  Ha ditolak, serta apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dinyatakan terdapat pengaruh antara masing-masing variabel X dan variabel Y. Berdasarkan perhitungan pada uji T, bahwasanya didapatkan  $prob = 0.001 < \alpha = 0.05$  dan  $t_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja (3.543)  $> t$ .



tabel (1.687). Sehingga, terbukti adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi Sunarti (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi lain yang dilakukan oleh A, Sururin, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, studi lain juga mendukung penelitian ini oleh Van Timothy (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa puas atas apa yang di dapat dari perusahaan PT Baris Jaya Perkasa.

#### **4.2.3 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara parsial berdasarkan perhitungan yang diperoleh, diperoleh hasil koefisien regresi pada loyalitas kerja sebesar 0.208, dan hasil signifikansi menunjukkan sebesar 0.243. Dengan kriteria, apabila pada tingkat signifikansi penelitian  $< 0.05$  Ha terbukti atau diterima, dan jika tingkat signifikansi penelitian  $> 0.05$  Ha tidak terbukti atau ditolak, serta apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dinyatakan terdapat pengaruh antara masing-masing variabel X dan variabel Y. Berdasarkan perhitungan pada uji T, bahwasanya didapatkan  $prob = 0.243 > alpha = 0.05$  dan  $t_{hitung}$  pada variabel loyalitas kerja (1.188)  $< t_{tabel}$  (1.687). Sehingga, tidak adanya pengaruh yang signifikan dari loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vinca R. & Sri Langgeng R. (2020); Sardika Qorfianalda & Anna Wulandari (2021) bahwa loyalitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara parsial berdasarkan perhitungan yang diperoleh, diperoleh hasil koefisien regresi pada lingkungan kerja non fisik sebesar 0.346, dan hasil signifikansi menunjukkan sebesar 0.052. Dengan kriteria, apabila pada tingkat signifikansi penelitian  $< 0.05$  Ha terbukti atau diterima, dan jika tingkat signifikansi penelitian  $> 0.05$  Ha tidak terbukti atau ditolak, serta apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dinyatakan terdapat pengaruh antara masing-masing variabel X dan variabel Y. Berdasarkan perhitungan pada uji T, bahwasanya didapatkan  $prob = 0.052 > alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja non fisik (2.013)  $> t_{tabel}$  (1,687). Sehingga, terbukti adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriani *et.al* (2019), bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Putra (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Pannggabean *et.al* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari data kuantitatif berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Baris Jaya Perkasa yang sudah dijelaskan di bab iv, maka dapat disimpulkan diantaranya :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada uji hipotesis pada uji T (parsial) dan uji F (simultan), maka dapat disimpulkan bahwa:

a. Uji T (parsial)

1.  $T_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja (3.543)  $>$   $t_{tabel}$  (1.687) sehingga dari pengukuran tersebut dapat disimpulkan hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.  $T_{hitung}$  pada variabel loyalitas kerja (1.188)  $<$   $t_{tabel}$  (1.687) sehingga dari pengukuran tersebut dapat disimpulkan hipotesis kedua yaitu loyalitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.  $T_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja non fisik (2.013)  $>$   $t_{tabel}$  (1.687) sehingga dari pengukuran tersebut dapat disimpulkan hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (simultan)

Dilihat dari tabel data distribusi  $f_{tabel}$  signifikansi 0.05 maka akan menghasilkan  $f_{tabel}$  sebesar 3.23. Jika dibandingkan dengan  $f_{hitung}$  maka (29.501)  $>$   $f_{tabel}$  (3.23). Dapat disimpulkan terbukti bahwa hipotesis keempat yaitu kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada analisis linier berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel  $X_2$  (loyalitas kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dan variabel  $X_3$  (lingkungan kerja non fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi pada penelitian ini, di mana penulis dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel  $X_1$  (kepuasan kerja) variabel  $X_2$  (loyalitas kerja) dan variabel  $X_3$  (lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang dinyatakan dengan korelasi, dengan hasil sebagai berikut:
  - a. Nilai koefisien korelasi = 0.843 (84.30%) artinya kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan korelasi yang moderat positif terhadap kinerja karyawan. Jika dibandingkan pada tabel pedoman interpretasi  $R$ , persentase  $R= 84.30\%$  menunjukkan tingkat hubungannya berada pada kategori yang kuat.
  - b. Nilai koefisien determinasi ( $R^2 \text{ adjusted}$ ) = 0.687 (68,70%) artinya kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 68.70%. Sisanya sebanyak 31.3% ( $100\% - 68.70\% = 31.3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian & juga pembahasan, maka penulis menyampaikan beberapa saran kepada pihak PT Baris Jaya Perkasa & kepada peneliti selanjutnya .

### 1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, sangat diharapkan untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar karyawan tidak mudah stress, bosan dan bersemangat dalam melakukan tugasnya yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengambil penelitian yang sama agar dapat lebih mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda maupun dengan menambahkan variabel bebas selain kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada menggunakan metode kuesioner yang jawabannya telah tersedia

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung" : Remaja Rosdakarya.
- Akhmad Noor, dkk. 2018. "Hubungan Antara Kecepatan dan Kelincahan Terhadap Keterampilan Menggiring Bola dalam Sepakbola pada Klub Red Bee Warrior Mataram Tahun 2018". JISIP, Volume 2, Nmor 1 (hlm. 315-320)
- Ardana, K. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. (2019). "Prosedur Penelitian. Jakarta": Rineka Cipta.
- Bahua, M. I. 2017. "Peran Motivasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Mengubah Perilaku Petani Jagung". Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian 143: 225-232.
- Chaerudin, Ali, dkk. "Sumber Daya Manusia": Pilar Utama
- Cholik. (2020). "Pegantar Manajemen. YogyaKarta: Penerbit Ombak Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: CV. Jejak, 2020". Cholik, Ahmad
- Edy, S. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta."
- Fransiska (2020), "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cab.Kota Palembang" <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/12731>
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23" (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Iskandar & Yuhansyah 2018, "Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja", Media Sahabat Cendekia, Surabaya.
- Jufrizen, J. (2017b). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Jurnal Ilmiah Kohesi, 1(1), 166–177.

- Kadir, A. (2021). "Pengaruh Pelayanan Internal Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Batulappa". *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 150-156.
- Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). 6(4), 1–12.
- Kasmir. 2019. "Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada". Jakarta
- Kristanti, E. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik . Jurnal Ilmu Manajemen", Vol.5 No.1,hal .1-14.
- Moehersono, 2017, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi", Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nurfadilah, B. I. (2019). "Akutansi Dasar Buku Pintar Untuk Pemula". Yogyakarta: In Akuntansi Dasar.
- Nurinyah,Ikbal Irawan 2022 "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima", *Jurnal Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima,NTB*.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh". *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439-.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- PutriN. W. (2019). "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MALINDO INTITAMA RAYA". *Jurnal Valtech*, 1(1), 219-223
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rusdiansyah. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda". *eJournal Administrasi Bisnis* 5 (3).

- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan Dp. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang." 2(1):25–42.
- Sedarmayanti. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sri, Larasati. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Subagja, 2020 "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sahabat Sampoerna Jakarta" <https://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.428>. Tanggal akses, 2 Mei-Agustus 2020
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik", Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono (2018). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2020. "Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus)" Edisi Ketiga. Jakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Kencana .
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. 2020. "Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Cafe Jimbaran Seafood". 9,1738–1757.
- Tika. (2019). "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan". Cetakan Ke3. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Titi, Kusuma, Gendro ( 2022), "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY". <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>




Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)". *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>


Witari, B., & Heryenzus. (2019). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort". *JURNAL ILMIAH CORE IT*, x, 1–7.

Wursanto. (2020). "Dasar-Dasar ilmu Organisasi. Yogyakarta": Andi Offse

## Lampiran Kartu Bimbingan

Peraturan Bimbingan Skripsi	
1.	Kartu Bimbingan harus diisi identitas mahasiswa bimbingan Skripsi dengan jelas dan benar;
2.	Kartu Bimbingan harus disertai foto terbaru mahasiswa bimbingan Skripsi;
3.	Kartu Bimbingan harus diberi tanda tangan Ketua Prodi dan cap Ekonomi UJGM sebagai tanda Sah;
4.	Kartu Bimbingan ini harus diparaf Pembimbing Skripsi setiap kali melaksanakan bimbingan, minimal 6x pada Proposal Skripsi dan 6x pada Skripsi untuk masing-masing dosen;
5.	Kartu Bimbingan ini tidak boleh rusak atau hilang;
6.	Jika Kartu Bimbingan hilang, mahasiswa bimbingan Skripsi akan dikenai sanksi.

Palembang, 27/09/2022  
 Ketua Program Studi Manajemen  
  
 Shafiera Lazuardi, SE., M.Sc  
 NIDN : 0213109401

 UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI Fakultas Ekonomi	
<b>KARTU BIMBINGAN SKRIPSI</b>	
Judul skripsi :	Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyaltias Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baris Jaya Perkasa
Nama :	Rara Kintan
NPM :	2019510023
Program Studi :	Ekonomi Manajemen
Alamat :	Jl. Torpedo Komp. Sintiran Jaya No 11A3 rt/32 rw/09 Sekelip Ujung Palembang
Telp / HP :	081244651134
<b>Pembimbing Skripsi</b> 1. Endah Dewi Purmasari, SE., MM 2. Mohammad Kurilwan Darma Putra, SE., M.SI	



Pembimbing I : Endah Dewi Purnamasari, SE, NIM

No	Tanggal Bimbingan	Materi	Paraf
	17/10/22	Rani guluk.	RS
	19/10/22	Rani lds lds guluk	RS
		kyur	
	24/10/22	Kevin lds - rehid	RS
	25/10	Rani lds	RS
	3%	Ace yur kyur	RS
		KW	
	20/12/22	KW 1-4	RS
	8/1/24	RW bab 4	R
	12/1/24	Ace	RS

Pembimbing II : Mohammad Kurniawan Darma Putra, SE, M.Si

No	Tanggal Bimbingan	Materi	Paraf
		Ace guluk	RS
		RW 1-4	RS
		Ace 1-4	RS
		RW lds Rani	RS
	20/10	Ace lds Rani	RS
		RW. Makro lds	RS
	9/11/22	Ace proposal	RS
	11/11/22	KW Rani	RS
	2/1/24	RW bab 1-4	RS
		RW bab 4-5	RS
		RW bab 4-5	RS
		Ace bab 9	RS
		RW bab 9	RS
		Ace bab 5	RS
	11/1/24	Ace. Sertifikasi	RS

## Lampiran Kuesioner

### Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saat ini					
3	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
4	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan					
5	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini					
<b>Gaji/Upah</b>						
1	Saya menerima gaji yang sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
3	Saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan					
4	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan					
<b>Promosi</b>						
1	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
2	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan					
3	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan					
<b>Rekan Kerja</b>						
1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya					
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu sama lain					

### Variabel Loyalitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Waktu</b>						
1	Saya selalu bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu mementingkan kepentingan perusahaan dari kepentingan pribadi					
<b>Perusahaan</b>						
1	Saya mampu bertahan di tempat saya bekerja dalam kondisi apapun					
2	Saya selalu menawarkan saran-saran untuk perbaikan					

### Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Atasan</b>						
1	Saya merasa atasan memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan					
2	Saya merasa atasan bersikap adil terhadap karyawan					
3	Adanya rasa kepercayaan antara karyawan dan atasan					
<b>Sesama Rekan Kerja</b>						
1	Sesama karyawan saling menawarkan solusi dalam sebuah masalah/pekerjaan					
2	Merasakan manfaat dari kerjasama tim					
3	Saya merasa intensitas kerjasama yang baik antar rekan kerja					

### Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Ketepatan Waktu</b>						
1	Saya selalu dapat memanfaatkan waktu secara lebih efisien					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
<b>Kualitas</b>						
1	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja					

2	Saya selalu dapat menyelesaikan sesuai standar prosedur perusahaan					
<b>Efektivitas</b>						
1	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
2	Saya selalu berusaha berinovasi agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif					



x1. 9	Pearson	.537**	.424**	.429**	.491**	.333*	.286	.500**	.286	1	.450**	.514**	.469**	.473**	.480**	.237	.657**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.006	.001	.039	.073	.001	.074		.004	.001	.003	.002	.002	.146	.000
	N	40	40	40	40	39	40	39	40	40	39	39	39	39	39	39	40
x1. 10	Pearson	.408**	.395*	.699**	.578**	.304	.138	.650**	.306	.450**	1	.775**	.613**	.494**	.521**	.353*	.773**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.010	.013	.000	.000	.060	.402	.000	.058	.004		.000	.000	.001	.001	.028	.000
	N	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x1. 11	Pearson	.314	.515**	.582**	.662**	.489**	.058	.726**	.271	.514**	.775**	1	.820**	.462**	.394*	.342*	.790**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.052	.001	.000	.000	.002	.728	.000	.096	.001	.000		.000	.003	.013	.033	.000
	N	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x1. 12	Pearson	.226	.586**	.509**	.635**	.487**	.163	.667**	.240	.469**	.613**	.820**	1	.553**	.470**	.475**	.772**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.167	.000	.001	.000	.002	.323	.000	.142	.003	.000	.000		.000	.003	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x1. 13	Pearson	.404*	.556**	.566**	.539**	.365*	.085	.418**	.205	.473**	.494**	.462**	.553**	1	.735**	.432**	.719**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.022	.607	.009	.210	.002	.001	.003	.000		.000	.006	.000
	N	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x1. 14	Pearson	.427**	.533**	.666**	.654**	.279	.241	.378*	.173	.480**	.521**	.394*	.470**	.735**	1	.529**	.718**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.086	.140	.019	.293	.002	.001	.013	.003	.000		.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	39	39
x1. 15	Pearson	.475**	.492**	.376*	.391*	.457**	.178	.186	-.033	.237	.353*	.342*	.475**	.432**	.529**	1	.546**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.018	.014	.003	.278	.265	.842	.146	.028	.033	.002	.006	.001		.000
	N	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39	39	39
tota l	Pearson	.678**	.640**	.711**	.771**	.592**	.402*	.573**	.374*	.657**	.773**	.790**	.772**	.719**	.718**	.546**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	39	40	39	40	40	39	39	39	39	39	39	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations



		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	total
x2.1	Pearson Correlation	1	.649**	.567**	.230	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.160	.000
	N	39	39	38	39	39
x2.2	Pearson Correlation	.649**	1	.660**	.245	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.132	.000
	N	39	39	38	39	39
x2.3	Pearson Correlation	.567**	.660**	1	.417**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.000
	N	38	38	39	39	39
x2.4	Pearson Correlation	.230	.245	.417**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.160	.132	.008		.000
	N	39	39	39	40	40
total	Pearson Correlation	.840**	.769**	.794**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	total
x3.1	Pearson Correlation	1	.794**	.722**	.657**	.654**	.755**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3.2	Pearson Correlation	.794**	1	.612**	.642**	.577**	.570**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3.3	Pearson Correlation	.722**	.612**	1	.631**	.575**	.612**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3.4	Pearson Correlation	.657**	.642**	.631**	1	.816**	.639**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3.5	Pearson Correlation	.654**	.577**	.575**	.816**	1	.748**	.842**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
x3.6	Pearson Correlation	.755**	.570**	.612**	.639**	.748**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.903**	.844**	.820**	.856**	.842**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	total
y.1	Pearson Correlation	1	.492**	.640**	.625**	.685**	.478**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
y.2	Pearson Correlation	.492**	1	.374*	.592**	.541**	.701**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.001		.019	.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
y.3	Pearson Correlation	.640**	.374*	1	.861**	.769**	.667**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	40	39	40	40	40
y.4	Pearson Correlation	.625**	.592**	.861**	1	.609**	.876**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
y.5	Pearson Correlation	.685**	.541**	.769**	.609**	1	.577**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	40	39	40	40	40
y.6	Pearson Correlation	.478**	.701**	.667**	.876**	.577**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	40	39	40	40	40
total	Pearson Correlation	.784**	.747**	.830**	.921**	.821**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	40	39	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	15

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	6

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51887712
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.060
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Hasil Uji Multikolonieritas

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja, kepuasan kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.389	2.573
	Loyalitas Kerja	.547	1.828
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.421	2.373
2	Kepuasan Kerja	.449	2.227
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.449	2.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

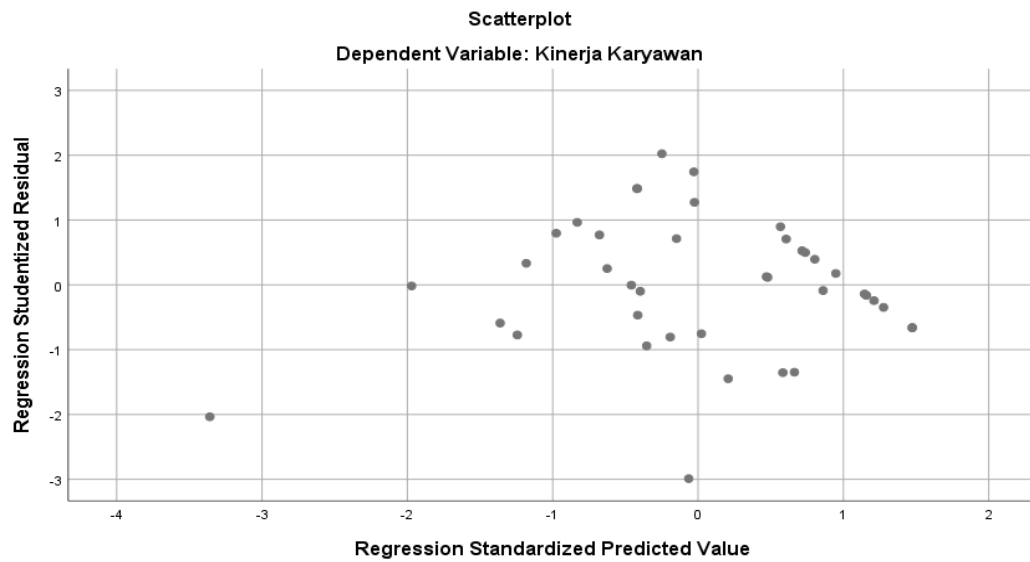
### Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.
2	Loyalitas Kerja	.144 <sup>b</sup>	1.188	.243

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepu

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.389	2.573
	Loyalitas Kerja	.547	1.828
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.421	2.373
2	Kepuasan Kerja	.449	2.227
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.449	2.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hasil Uji T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-2.365	3.111		-.760	.452
	kepuasan kerja	.260	.073	.509	3.543	.001
	loyalitas kerja	.208	.175	.144	1.188	.243
	lingkungan kerja non fisik	.346	.172	.278	2.013	.052

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

## Hasil Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.141	1	352.141	26.570	.000 <sup>b</sup>
	Residual	503.634	38	13.254		
	Total	855.775	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), loyalitas kerja

## Hasil Uji Koefisien Korelasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.687	2.62173

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja, kepuasan kerja