



ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)

Rizky Pradana, Rini Nugraheni¹
Rizky_Pradana777@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study is motivated by the performance level of employees at Bank Indonesia Semarang which has not optimal. Based on interviews pre - survey indicated issues raised by job satisfaction, loyalty, and the work environment to support the process of employee performance. This study aims to examine and analyze the effect of job satisfaction, job loyalty, and non-physical work environment on the performance of employees of Bank Indonesia Semarang. This study uses three independent variables namely job satisfaction, job loyalty, and non-physical work environment with one dependent variable is the performance of employees.

This study is applied toward 50 employees in Bank Indonesia Semarang by spreading questionnaires to collect the data eith criteria of respondent minimum 10 years working life. Sampling techniques in this study using purposive sampling method. The data analysis method used in this study include validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination.

Based on the results of t - test and multiple linear regression analysis showed that job satisfaction, job loyalty, and non-physical work environment positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that the performance of employees of Bank Indonesia Semarang influenced by job satisfaction, job loyalty, and non-physical work environment by 74.9% while the remaining 25.1% is influenced by variables - other variables not examined in this study.

Keywords : job satisfaction, job loyalty, non-physical work environment, and employee performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari pegawai. Program kerja atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu dapat sia-sia, apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap pegawai (Rivai & Mulyadi, 2012). Kondisi itu makin terasa pentingnya ketika perusahaan harus menghadapi permasalahan eksternal yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena kinerja pegawai yang tidak dapat ditawarkan perusahaan, terutama karena eksistensinya sebagai prasyarat bagi kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

¹ Corresponding author

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan lingkungan kerja non fisik. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Menurut Agustini (2010) loyalitas kerja merupakan “Tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, seorang individu dalam hal ini karyawan tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan/bawahan. Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja. Menurut Sedarmayanti (2001), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Bank Indonesia (BI) adalah bank sentral Republik Indonesia. Sebagai bank sentral, BI mempunyai satu tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain. Tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia di Bank Indonesia Kota Semarang dirasa masih kurang optimal. Pernyataan ini didukung oleh ringkasan rekapitulasi data kinerja karyawan Bank Indonesia Kota Semarang selama tahun 2013 - 2014. Penyajian ringkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1
Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank Indonesia Kota Semarang

No.	Faktor Penilaian Kinerja	Rata – Rata Nilai		Penurunan (%)	Kenaikan (%)
		2013	2014		
1.	Pengembangan Diri (<i>Continuous Learning</i>)	90	88	2	-
2.	Integritas (<i>Integrity</i>)	88	87	1	-
3.	Membangun Kepercayaan (<i>Building Trust</i>)	90	92	-	2
4.	Profesionalisme (<i>Work Standard</i>)	92	89	3	-
5.	Kerjasama Tim (<i>Teamwork</i>)	87	86	1	-

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2014.

Data yang disajikan dalam tabel 1.1 di atas tampak bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada rata – rata hasil penilaian kinerja pada masing – masing indikator kinerja karyawan pada tahun 2014 yang secara umum mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada tahun 2013.

Berdasarkan wawancara *pra – survey* dengan 2 responden, diperoleh informasi mengenai beberapa permasalahan terkait kinerja sumber daya manusia Bank Indonesia Kota Semarang yaitu Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan secara psikologis terhadap gaji yang mereka terima, Beberapa karyawan masih belum mengerti merealisasikan arti sikap loyal, sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang masih kurang taat terhadap pekerjaannya, Hubungan antara atasan dengan karyawan yang dirasa kurang menyatu satu sama lain.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang terjadi (kinerja karyawan Bank Indonesia Kota Semarang masih kurang optimal) karena diindikasikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Kota Semarang.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

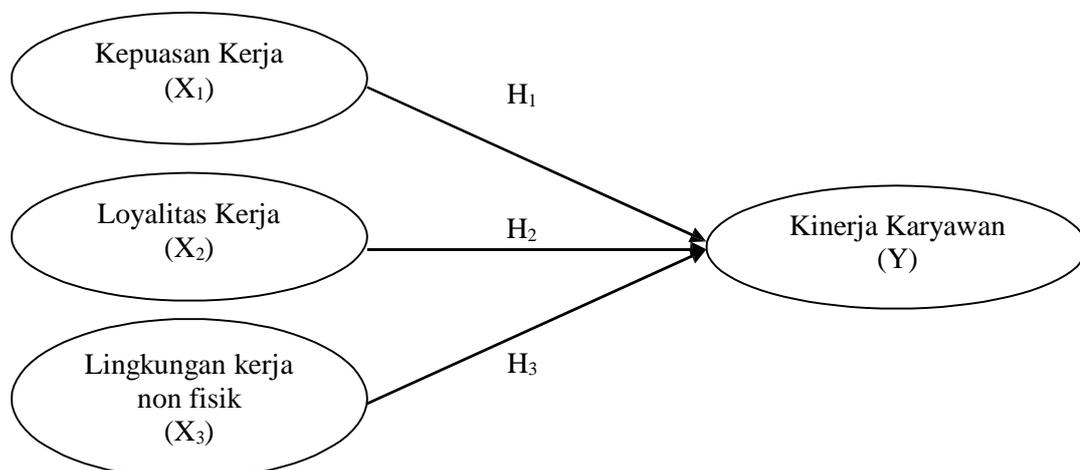
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Engko (2008) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang serupa juga dapat dilihat pada penelitian lain yang dilakukan oleh Soegihartono (2012) juga menunjukkan bahwa rasa puas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bayu Wicaksono (2012) menunjukkan dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Adiwibowo (2012) memperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan yang menyatakan bahwa loyalitas memberikan pengaruh positif lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. ini berarti bahwa loyalitas kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan Sukamto (2013) dan Norianggono (2014) ditemukan hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber :

H1 : (Cecilia Engko, 2008), (A Soegihartono, 2012), (Dhermawan, dkk, 2012), (Lukman Hakim, 2012), (Bayu Wicaksono, 2012), (Khan Alamdar Hussain, dkk, 2012)

H2 : (A. Suyunus Adiwibowo, 2012), (Bayu Wicaksono, 2012), (Alexander Preko dan John Adjety, 2013)

H3 : (Mashul Akbar Sukamto, dkk, 2013), (Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk, 2014), (Jayaweera Thushel, 2015)

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai indikator pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3).

Indikator variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Fuad Mas'ud, 2004). Indikator variabel loyalitas kerja dalam penelitian ini yaitu ketaatan terhadap pekerjaan, bertanggungjawab atas pekerjaan, pengandian, kejujuran (Saydam, 2000). Indikator variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini yaitu suasana kerja, hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan rekan kerja (Sedarmayanti, 2001).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Indonesia Kota Semarang. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 101 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yakni sumber data dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. (Sugiyono, 2004).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji T dan uji F), dan koefisien determinasi. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Dalam penelitian ini peneliti akan memberikan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Sedangkan jenis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner adalah data yang bersifat *Interval*. Penyajian ketentuan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Ketentuan penilaian

Keterangan	Skor
STS = Sangat Tidak Setuju	1
TS = Tidak Setuju	2
N = Netral	3
S = Setuju	4
SS = Sangat Setuju	5

Sumber: Survei analisis diagnosis (Fuad Mas'ud, 2004).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Cara pengukuran validitas dalam penelitian ini dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Indikator 1	0,757	0,279	Valid
	Indikator 2	0,755	0,279	Valid
	Indikator 3	0,829	0,279	Valid
	Indikator 4	0,840	0,279	Valid
	Indikator 5	0,788	0,279	Valid
Loyalitas Kerja	Indikator 1	0,887	0,279	Valid
	Indikator 2	0,933	0,279	Valid
	Indikator 3	0,846	0,279	Valid
	Indikator 4	0,907	0,279	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	Indikator 1	0,931	0,279	Valid
	Indikator 2	0,958	0,279	Valid
	Indikator 3	0,946	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	Indikator 1	0,919	0,279	Valid
	Indikator 2	0,874	0,279	Valid
	Indikator 3	0,841	0,279	Valid
	Indikator 4	0,873	0,279	Valid
	Indikator 5	0,891	0,279	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dari tampilan *output* SPSS terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang sama (berkorelasi). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner. Pengukuran reliabilitas menggunakan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Selanjutnya uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan *Cronbach Alpha* (), dimana jika $> 0,60$ konstruk dikatakan reliabel (Ghozali,2006). Pengolahan data uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,841	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,900	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja Non Fisik	0,919	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,921	0,60	Reliabel

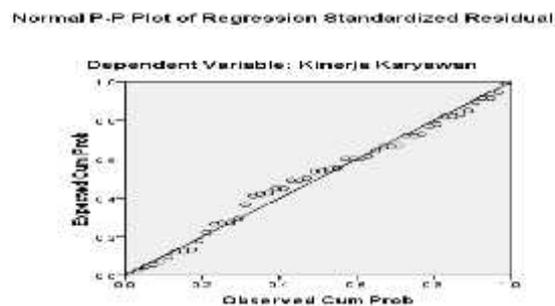
Sumber : Data primer yang diolah , 2015

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik *P-P Plot*.

Gambar 2. Pengujian Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

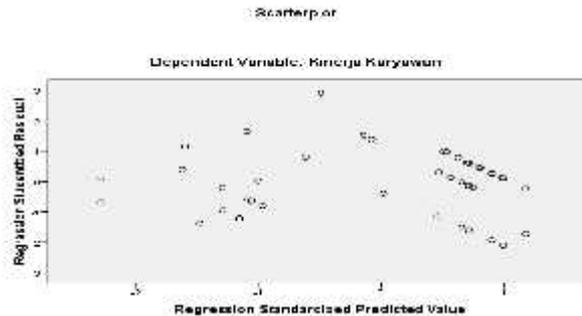
Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.768	1.302
Loyalitas Kerja	0.251	3.984
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.273	3.657

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* dari semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari semua variabel kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.514	1.938		.781	.439
Kepuasan Kerja	.226	.092	.200	2.445	.018
Loyalitas Kerja	.482	.178	.386	2.703	.010
Lingkungan Kerja Non Fisik	.567	.190	.409	2.986	.005

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,200 X_1 + 0,386 X_2 + 0,409 X_3$$

Penjelasan dari model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel loyalitas kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.770	3	96.923	49.788	.000 ^a
	Residual	89.550	46	1.947		
	Total	380.320	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7 diperoleh nilai F hitung sebesar 49,788 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung (49,788) > F tabel (4) dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen (kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik) dan variabel dependen (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan Sig. dengan (0,05). Kriteria pengambilan keputusannya adalah t hitung > t tabel dan Sig. < (0,05), maka variabel independen secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Uji hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil nilai t sebesar 2,445 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Karena t hitung (2,445) dengan nilai signifikansi 0,018 < (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji hipotesis loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi pengaruh variabel loyalitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil nilai t sebesar 2,703 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Karena t hitung (2,703) dengan nilai signifikansi 0,010 < (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil nilai t sebesar 2,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Karena t hitung (2,986) dengan nilai signifikansi 0,005 < (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.765	.749	1.39526

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 8 dapat dilihat hasil perhitungan *Adjusted R Square* yang dapat menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,749 yang artinya 74,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Bank Indonesia Kota Semarang yang beralamatkan di Jl. Imam Bardjo no. 10 Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Kota Semarang. Berikut adalah hasil pembahasan dari penelitian ini:

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis pertama (H_1) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,200. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan (tabel 4.13) uji t, terlihat bahwa t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,445 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 sebesar 0,018 menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *diterima*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pernyataan “saya menikmati bekerja dengan teman – teman di sini” menunjukkan nilai sebesar 45,2 dan “saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan saya” menunjukkan nilai sebesar 44,2 kesemuanya itu dikategorikan ke dalam kategori tinggi. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan di atas yang dikategorikan tinggi mengindikasikan bahwa karyawan Bank Indonesia Kota Semarang memiliki penilaian yang sangat baik terhadap kepuasan kerja yang mereka peroleh selama

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis kedua (H_2) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,386. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan (tabel 4.13) uji t, terlihat bahwa t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,703 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dan dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 sebesar 0,010 menunjukkan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *diterima*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

Tingginya tingkat loyalitas kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pernyataan “saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan saya” menunjukkan nilai sebesar 46,4 dan “pekerjaan ini membuat saya ingin lebih mengabdikan dengan perusahaan” menunjukkan nilai sebesar 45,8 kemudian dengan nilai yang sama sebesar 45,8 dengan pernyataan “dalam bekerja saya selalu mengutamakan kejujuran” kesemuanya itu dikategorikan ke dalam kategori tinggi. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan di atas yang dikategorikan tinggi mengindikasikan bahwa karyawan Bank Indonesia Kota Semarang memiliki penilaian yang sangat baik terhadap loyalitas kerja yang mereka peroleh selama bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis pengujian hipotesis ketiga (H_3) membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,409. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan (4.13) uji t, terlihat bahwa t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2,986 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dan dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 sebesar 0,005 menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *diterima*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

Tingginya tingkat lingkungan kerja non fisik karyawan dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pernyataan “hubungan sesama rekan berjalan baik” menunjukkan nilai sebesar 46,0 dan “suasana kerja di kantor dapat memberikan dorongan semangat kerja” menunjukkan nilai sebesar 45,2 kesemuanya itu dikategorikan ke dalam kategori tinggi. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan di atas yang dikategorikan tinggi mengindikasikan bahwa karyawan Bank Indonesia Kota Semarang memiliki penilaian yang sangat baik terhadap lingkungan kerja non fisik yang mereka peroleh selama bekerja.

Berdasarkan hasil uji regresi, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,409 yang lebih besar dari nilai *Standardized Coefficients* variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan daripada variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Indonesia Kota Semarang akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan jika karyawan merasa puas dan senang dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Kota Semarang. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *diterima*. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Bank Indonesia Kota Semarang, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sehingga, kepuasan kerja karyawan perlu untuk diperhatikan karena karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan memnunjukkan tindakan negatif terhadap pekerjaannya.

2. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *diterima*. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan di Bank Indonesia Kota Semarang, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan memiliki tingkat tanggungjawan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, sikap loyal sangat dibutuhkan dan penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.
3. Hipotesis ketiga (H_2) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *diterima*. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik di Bank Indonesia Kota Semarang dalam menjaga keharmonisan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam perusahaan harus perlu diperhatikan keharmonisannya demi kepentingan karyawan dan perusahaan.
4. Dalam uji regresi nilai *Standardized Coefficients* menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 0,200, variabel loyalitas kerja mempunyai nilai sebesar 0,386, dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai sebesar 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Kota Semarang daripada variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Hasil *Adjusted R Square* yang dapat menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,749 yang artinya 74,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dalam melakukan penelitian masih terdapat keterbatasan yang kemungkinan berpengaruh pada hasil penelitian. Karena keterbatasan yang ada, hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya. Penulis menyadari keterbatasan dari penelitian ini antara lain:

1. Padatnya jam kerja karyawan Bank Indonesia Kota Semarang menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan sulitnya untuk melakukan wawancara dengan karyawan Bank Indonesia Kota Semarang, sehingga informasi yang diperoleh kurang maksimal.
2. Dalam pengisian kuesioner masih terdapat adanya kuesioner yang tidak terisi secara penuh dan memiliki jawaban yang sama, sehingga informasi yang didapat kurang maksimal.

REFERENSI

- Adiwibowo, A. Suyunus. 2012. “Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya”, **Jurnal Manajemen Bisnis**, Vol. 2 No. 1.
- Agustini, Fauzia. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Medanatera.
- Dhermawan, AANB, dkk. 2012, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”, **Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan**, Vol. 6 No. 2.



- Engko, Cecilia. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem and Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening". **Jurnal Bisnis dan Akuntansi**, Vol. 10 No. 1.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hakim, Lukman. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Gas Indonesia Jakarta", **Jurnal Ekonomi dan Industri**, No. 1 Tahun XVII.
- Jayaweera, Thushel. 2015. "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England". **International Journal of Business and Management**, Vol. 10 No. 3.
- Khan, Alamdar Hussain, dkk. 2012. "Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan", **Journal of Business Management**, Vol. 6 (7).
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasyda, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)", **Jurnal Administrasi Bisnis** Vol. 8 No. 2.
- Preko, Alexander, dan John Adjetey. 2013. "A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA". **International Journal of Business Research and Management (IJBRM)**. Vol. 4 Issue (2).
- Rivai, Veithzeil. dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sukanto, Mashul Akbar, dkk. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda", **eJournal Administrative Reform**, Vol. 1 No. 2.
- Wicaksono, Bayu. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Vision Land Bagian Packing". **Skripsi**. Universitas Lampung.