PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT SINDANG RERET GROUP STUDI PADA SINDANG RERET 2 CIKOLE

Desy Sri Hartati[1], Umi Narimawati [2]
Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
Email : dessysrihartati13@gmail.com[1] dyanumi27@gmail.com [2]

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the improvement of employee performance through non-physical work environment and employee loyalty. This research uses path analysis method with descriptive and verification research types. Descriptive research results that show that the non-physical work environment, employee loyalty and employee performance are in a pretty good category. Furthermore, the results of verification research show that employee loyalty variables are significantly influenced by non-physical work environment variables, employee performance variables are significantly influenced by non-physical work environment variables, employee performance variables are significantly influenced by employee loyalty variables and employee performance variables are significantly influenced by variable non-physical work environment through employee loyalty. This is due to the lack of harmony between employees, low of complete company facilities, low of adherence to regulations, low of ownership of the company, low of love for work, low of timeliness in work, low of independence and commitment of employees to work.

Keywords: Employee Performance, Non-Physical Work Environment, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan perusahaan semakin ketat. Maka diperlukan daya saing yang berbeda untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Berbagai macam perusahaan yang bergerak di Indonesia memberikan kontribusi dalam menaikan profitabilitas Negara. Salah satu contohnya perusahaan yang bergerak dibidang produk dan jasa, yaitu hotel dan restoran.

PT Sindang Reret Group merupakan salah satu perusahan yang bergerak di bidang hotel dan restoran, terbagi pada beberapa cabang di berbagai wilayah kota Bandung. Sindang Reret 2 Cikole berlokasi di daerah cikole – lembang. Tempat tersebut sangat strategis dengan banyaknya tempat wisata lain di lembang-Bandung. Sindang Reret 2 menawarkan restoran khas sunda dengan penampilan restoran yang didominasi kayu jati memberikan kesan perumahan sunda. Serta menawarkan hotel dan tempat outbound yang menarik bagi wisatawan.

Sumber daya manusia yang kompeten mampu dijadikan sebagai daya saing yang kuat untuk menjaga eksistensi perusahaan di dalam persaingan khusunya perusahaan yang memberikan jasa pelayanan. Sumber daya manusia yang mampu dijadikan daya saing yaitu, sumber daya manusia yang mempunyai ide, wawasan, inovasi dan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. dalam meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan faktor pendukung yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan, diantaranya lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan.

Winardi (2007) dalam **A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) "**lingkungan kerja merupakan alat ukur yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai didapat melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan".

Menurut **Ardana et.al. (2012: 137)** dalam **Agus Tunggal Saputra et.al. (2016)** mengatakan bahwa "apabila loyalitas karyawan tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamiin seiring berjalanya waktu".

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole
2. Apakah loyalitas karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole

3. Apakah peningkatan kinerjaakaryawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole
4. Apakah peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole
5. Apakah peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh Lingkungan kerja non fisik melalui loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole

Maksud Penelitian

Penelitian iini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasii yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja nonFisik dan Loyalitas Karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole
2. Untuk mengetahui loyalitas karyawan yang dipengaruhi lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole
3. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole
4. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole
5. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja non fisik melalui loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole

Kegunaan Penelitian

- Kegunaan Praktis :
  a. Bagi obyek penelitian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengambil langkah mengembangkan efektivitas kerja karyawan.
  b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam penelitian tentang peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.
- Kegunaan Akademis :
  a. Penelitian ini diharapakan dapat menjadi sumbangan ilmu dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
  b. Penelitian inii diharrapkan dapat menjadi acuan apabila dilakukan penelitian kembali dimasa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Alex S. Nitisemito (2000) dalam **Hertanto (2011:05)** yang dikutip kembali oleh **Vivi, et al. (2014)** mendefinisikannya "sebagai suatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja".

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut **Alex S Nitisemito (2000)** sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Dilihat dari bagaimana suasana atau keadaan kerja yang ditunjukan ketika bekerja. Anggota perusahaan yang mempunyai hubungan baik dapat menunjukan suasana kerja yang mendukung untuk mencapai tujuan.

2. Hubungan kerja

Dilihat dari bagaimana hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan antara atasan dengan karyawan dapat berjalan secara harmonis atau tidak. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan karyawan lainya dapat dikatakan mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas yang di berikan perusahaan dapat menunjang dan melengkapi kebutuhan karyawanya. Fasilitas yang disediakan adalah yang bisa digunakan karyawan didalam perusahaan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Bejo Siswanto Sastrodwiharyo (2002) dalam **Ni Made Rima Pranita, et.al. (2016)** bahwa loyalitas merupakan "kesanggupan dan tekad kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran diri sendiri dengan penuh rasa tanggug jawab tanpa mempertimbangkan rasa lelah".

Indikator loyalitas karyawan **Bejo Siswanto Sastrodwiharyo (2002)** dalam **Ni Made Rima Pranita, et.al. (2016)** :

a. Taat pada peraturan. Karyawan sanggup untuk taat dan patuh pada segala peraturan yang ditetapkan perusahaan.

b. Tanggung jawab. Kesediaan Karyawan untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas.
c. Kemauan untuk bekerja sama. Karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan anggota perusahaan maupun orang diluar perusahaan.
d. Rasa memiliki. Karyawan yang mempunyai rasa memiliki di perusahaan menjadikan karyawan dapat ikut serta menjaga nama baik perusahaan serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.
e. Hubungan antar pribadi. karyawan internal perusahaan harus memiliki hubungan yang harmonis dan berjalan dengan baik sesame anggota perusahaan
f. Suka terhadap pekerjaan. Karyawan harus bekerja dengan hati yang senang. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan senang hati tidak akan mengeluh terhadap pekerjaanya.

Kinerja Karyawan

Menurut **Robbins (2001:184)** dalam **Windy J. Sumaki et.al. (2015)** Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

Indikator kinerja karyawan menurut **Robbins (2006:260)** dalam **Rosman (2014)** yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas yang dimaksud disini yaitu dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dapat di selesaikan oleh karyawan diperusahaan. semakin tinggi kinerja karyawan maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin baik.

2. Kuantitas.

Jumlah unit yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaan atau dapat juga dikatakan berapa banyak tugas dan aktivitas yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

3. Ketepatan waktu.

Dilihat dari seberapa cepat dan tepatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi daapt menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersisa untuk pekerjaan lainya.

4. Efektivitas.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi berupa tenaga, uang, teknologi, bahan baku dan sumber daya lainya di perusahaan. Semakin rendah tingkat penggunaan sumber daya perusahaan, maka efektivitas karyawan tergolong baik.

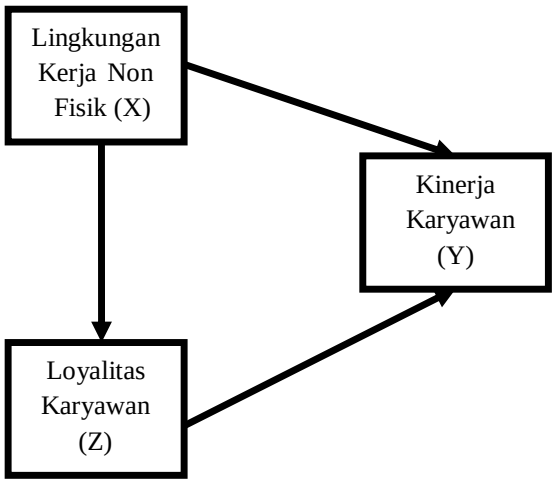
5. Kemandirian.

Tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri tanpa harus melibatkan orang lain.

6. Komitmen kerja.

Tingkat kesetiaan dan kepercayaan tinggi karyawan terhadap perusahaan yang menghasilkan komitmen kerja yang dapat meningkatkan kinerja.

Paradigma Penelitian :



Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja non fisik kurang baik, loyalitas karyawan cukup rendah dan kinerja karyawan belum maksimal.

H2 : Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik.

H3 : Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik.

H4 : Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Loyalitas Kerja.

H5 : Peningkatan Kinerja Karyawan ditentukan oleh Lingkungan kerja Non Fisik melalui loyalitas Karyawan.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

ObjekPenilitan :

Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan sindang reret 2 cikole yang berjumlah 53 karyawan sebagai sample dari 114 karyawan dalam populasi.

Metode Penelitian :

Penelitian ini menggunakan metode path analisis dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif.

- Metode deskriptif : Pengertian metode deskriptif menurut **Sugiyono (2009:21)** adalah sebagai berikut: "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau

menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

- Metode verifikatif : Pengertian metode verifikatif menurut **Mashuri** dalam **Umi Narimawati (2010:29)** menyatakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Teknik pengumpulan data :

Penarikan sample yang digunakan adalah *sttatified random sampling* yang nantinya akan digunakan untuk memperoleh data. Teknik tersebut digunakan dengan cara menarik sample secara acak dari setiap bagian/divisi pada populasi. Sumber data menggunakan sumber data primer (data langsung dari perusahaan, kuisioner dan wawancara) dan sekunder (studi kepustakaan : buku, jurnal dan internet) .

Teknik analisis

1. Analisis deskriptif : Menurut **Sugiyono (2010:14)** menjelaskan bahwa: "Metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis refleksi terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan dan membuat laporan penelitian secara mendetail."
2. Analisis verifikatif : menurut **Sugiyono (2012:11)** yaitu "metode penelitian 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"

HASIL DAN PEMBAHASAN :

Tabel 1 Deskripsi responden berdasarkan lingkungan kerja non fisik

item		Skor jawaban					Mean item	Mean indikator
		5	4	3	2	1		
X.1	F	3	23	22	5	0	69.06%	**69,06%**
	%	5,7	43,4	41,5	9,4	0,0		
X.2	F	0	1	32	15	5	69,06%	
	%	0,0	1,9	60,4	28,3	0,4		
X.3	F	2	14	34	3	0	65,66%	**66,64%**
	%	3,8	26,4	64,2	5,7	0,0		
X.4	F	2	18	27	6	0	66,04%	
	%	3,8	34,0	50,9	11,3	0,0		
X.5	F	3	15	34	1	0	67,55%	
	%	5,7	28,3	64,2	1,9	0		
X.6	F	4	18	22	9	0	66,42%	
	%	7,5	34,0	41,5	17,0	0,0		
X.7	F	0	10	40	3	0	62,64%	**65,66%**
	%	0,0	18,9	75,5	5,7	0,0		
X.8	F	2	19	32	0	0	68,68%	
	%	3,8	35,8	60,4	0,0	0,0		
Grand mean variable lingkungazn kerja non fisik								**66,89%**

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Hasil dari perhitungan analisis deskriptif variable lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai keseluruhan 66,89% yang mempunyai kategori cukup baik. Hal tersebut dikerenakan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawanya belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara terhadap karyawan sindang reret cikole, "fasilitasnya buat karyawan belum maksimal, belum ada mesh untuk karyawan. Tunjangan kesehatan juga baru untuk pemegang bpjs saja" kata salah seorang karyawan.

Tabel 2 Deskripsi responden berdasarkan loyalitas karyawan

item		Skor jawaban					Mean item	Mean indikator
		5	4	3	2	1		
Z.1	F	3	16	19	15	0	**62,64%**	**65,91%**
	%	5,7	30,2	35,8	28,3	0,0		
Z.2	F	0	2	24	22	5	**71,32%**	
	%	0,0	3,8	45,3	41,5	9,4		
Z.3	F	1	17	26	9	0	**63,77%**	
	%	1,9	32,1	49,1	17,0	0,0		
Z.4	F	1	28	23	1	0	**70,94%**	**68,43%**
	%	1,9	52,8	43,4	1,9	0,0		
Z.5	F	0	4	32	10	7	**67,55%**	
	%	0,0	7,5	60,4	18,9	13,2		
Z.6	F	1	17	34	1	0	**66,79%**	
	%	1,9	32,1	64,2	1,9	0,0		
Z.7	F	6	26	16	5	0	**72,45%**	**71,32%**
	%	11,3	49,1	30,2	9,4	0,0		
Z.8	F	4	24	20	5	0	**70,19%**	
	%	7,5	45,3	37,7	9,4	0,0		
Z.9	F	3	32	9	9	0	**70,94%**	**67,02%**
	%	5,7	60,4	17,0	17,0	0,0		
Z.10	F	1	12	36	4	0	**63,77%**	
	%	1,9	22,6	67,9	7,5	0,0		
Z.11	F	2	26	23	2	0	**70,57%**	
	%	3,8	49,1	43,4	3,8	0,0		
Z.12	F	2	16	34	1	0	**67,17%**	
	%	3,8	30,2	64,2	1,9	0,0		
Z.13	F	2	18	20	11	2	**62,64%**	
	%	3,8	34,0	37,7	20,8	3,8		
Z.14	F	1	23	14	15	0	**63,77%**	**68,30%**
	%	1,9	43,4	26,4	28,3	0,0		
Z.15	F	4	22	25	2	0	**70,57%**	
	%	7,5	41,5	47,2	3,8	0,0		
Z.16	F	3	25	22	3	0	**70,57%**	
	%	5,7	47,2	41,5	5,7	0,0		
Z.17	F	2	16	25	10	0	**63,77%**	**65,28%**
	%	3,8	30,2	47,2	18,9	0,0		
Z.18	F	5	23	23	2	0	**71,70%**	
	%	9,4	43,4	43,4	3,8	0,0		
Z.19	F	1	14	23	15	0	**60,38%**	
	%	1,9	26,4	43,4	28,3	0,0		
Grand mean variablle loyalitas karyawan								**67,45%**

sumber : data primer diolah tahun 2018

Hasil perhitungan analisis deskriptif variable loyalitas karyawan memperoleh nilai keseluruhan 67,45% yang mempunyai kategori cukup baik. Hal tersebut dikerenakan karyawan kurang menyukai pekerjaanya dikarenakan pekerjaan yang diterima belum sesuai harapan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan dapat diketahui bahwa "saya kurang menyukai pekerjaan saya, apabila ada pekerjaan yang lebih baik mungkin akan saya ambil."

Tabel 3 Deskripsi responden berdasarkan kinerja karyawan

item		Skor jawaban					Mean item	Mean indikator
		5	4	3	2	1		
y.1	F	3	11	33	6	0	**64,15%**	**68,40%**
	%	5,7	20,8	62,3	11,3	0,0		
Y.2	F	1	28	23	1	0	**70,94%**	
	%	1,9	52,8	43,4	1,9	0,0		
Y.3	F	2	11	34	6	0	**63,40%**	
	%	3,8	20,8	64,2	11,3	0,0		
Y.4	F	6	30	15	2	0	**75,09%**	
	%	11,3	56,6	28,3	3,8	0,0		
Y.5	F	10	22	16	5	0	**73,96%**	**70,00%**
	%	18,9	41,5	30,2	9,4	0,0		
Y.6	F	0	23	24	5	1	**66,04%**	
	%	0,0	43,4	45,3	9,4	1,9		
Y.7	F	3	11	33	6	0	**64,15%**	**67,55%**
	%	5,7	20,8	62,3	11,3	0,0		
Y.8	F	1	28	23	1	0	**70,94%**	
	%	1,9	52,8	43,4	1,9	0,0		
Y.9	F	2	11	34	6	0	**63,40%**	**69,25%**
	%	3,8	20,8	64,2	11,3	0,0		
Y.10	F	6	30	15	2	0	**75,09%**	
	%	11,3	56,6	28,3	3,8	0,0		
Y.11	F	1	12	37	3	0	**64,15%**	**64,72%**
	%	1,9	22,6	69,8	5,7	0,0		
Y.12	F	2	15	32	3	1	**65,28%**	
	%	3,8	28,3	60,4	5,7	1,9		
Y.13	F	4	26	20	2	1	**71,32%**	**66,54%**
	%	7,5	49,1	37,7	3,8	1,9		
Y.14	F	0	18	33	1	1	**65,66%**	
	%	0,0	34,0	62,3	1,9	1,9		
Y.15	F	0	15	31	6	1	**62,64%**	
	%	0,0	28,3	58,5	11,3	1,9		
Grand mean variable loyalitas karyawan								**67,75%**

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Hasil dari perhitungan analisis deskriptif variable lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai keseluruhan 66,89% yang mempunyai kategori cukup baik. Hal tersebut dikerenakan karyawan kurang mampu menyelesaikan masalah sendiri tanpa bantuan orang lain, serta kurangnya kontribusi karyawan dalam menciptakan ide baru bagi perusahaan.

Hasil analisis korelasi antar variable

Tabel 4 Korelasi antar variable

Correlations

		Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	Loyalitas Karyawan (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	Pearson Correlation	1	.726**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	53	53	53
Loyalitas Karyawan (Z)	Pearson Correlation	.726**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	53	53	53
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.716**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	53	53	53

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

Dari tabel hasil output SPSS tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Hubungan antara lingkungan kerja non fisik (X) dengan loyalitas karyawan (Z) sebesar 0,726. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori cukup tinggi, yang menunjukan bahwa terjadi hubungan positif yang cukup tinggi antara lingkungan kerja non fisik dengan loyalitas karyawan dimana semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti semakin baiknya loyalitas karyawan begitupun sebaliknya.
2. Hubungan antara lingkungan kerja non fisik (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,716. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori cukup tinggi, yang menunjukan bahwa terjadi hubungan positif yang cukup tinggi antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan dimana semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.
3. Hubungan antara loyalitas karyawan (Z) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,802. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori cukup tinggi, yang menunjukan bahwa terjadi hubungan positif yang cukup tinggi antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan dimana semakin baik loyalitas karyawan maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Hasil analisis jalur

Analisis jalur : Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening **Sugiyono (2013:70)**

1. Pengujian Jalur Pada Struktur Pertama

Tabel 5 Koefisien jalur struktur pertama

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.113	6.587		.928	.358
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	2.152	.286	.726	7.535	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil output *SPSS v21* di atas, maka didapat nilai jalur pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan berdasarkan nilai *standardized coefficients beta* untuk P_{ZX}= 0,726

Selanjutnya mencari kontribusi atau pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan melihat nilai koefesien determinasi (*R Square*) pada tabel hasil *output SPSS v21* berikut.

Tabel 6 Koefesien Determinasi pada Struktur Pertama

Model Summary[b]

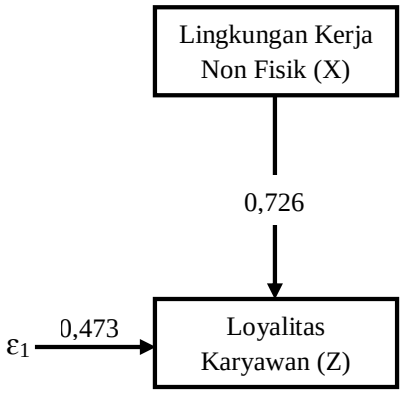
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726[a]	.527	.518	10.444182

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

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Z)

Nilai koefisien determinasi (R *Square*) dapat dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel

eksogen terhadap variabel endogen. Jadi dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh sebesar 0,527 atau 52,7% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya (ε_1) sebesar 0,473 atau 47,3% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain diluar penelitian. Secara visual jalur dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1 Struktur Diagram Pertama

2. Pengujian Jalur Pada Struktur kedua

Tabel 7 Koefisien jalur struktur kedua

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.710	3.653		3.753	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	.556	.228	.283	2.435	.018
	Loyalitas Karyawan (Z)	.395	.077	.596	5.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil *output SPSS v21* di atas, dapat dilihat nilai jalur pada variabel lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai *standardized coefficients beta* untuk P_{YX}= 0,283 dan untuk nilai jalur pada variabel loyalitas karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar P_{YZ} = 0,596.

Selanjutnya mencari kontribusi atau pengaruh dari kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan melihat nilai koefesien determinasi (*R Square*) pada tabel hasil *output SPSS v21* berikut.

Tabel 8 Koefesien Determinasi pada Struktur Kedua

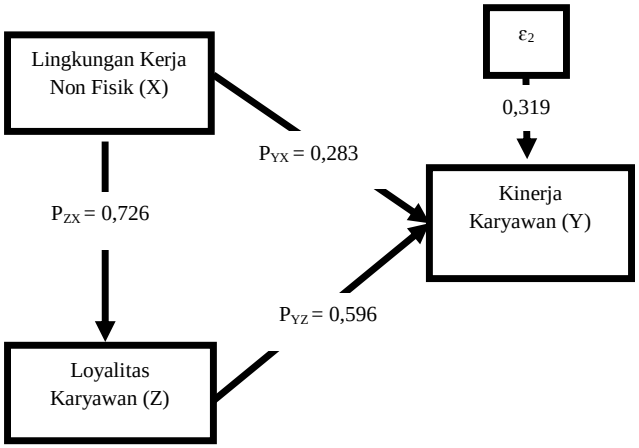
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825[a]	.681	.668	5.743414

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan (Z), Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi (R *Square*) dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Jadi dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,681 atau 68,1%, sedangkan sisanya (ε_2) sebesar 0,319 atau 31,9% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain diluar penelitian. Secara visual jalur dari variabel eksogen terhadap variabel endogen pada struktur kedua dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2 Diagram dan Koefisien Jalur Struktur Kedua

Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel X terhadap Y
   Pengaruh X terhadap Y langsung = $P_{YX}.P_{YX}$ = 0,080
   Pengaruh X terhadap Y melalui Z= P_{YX}. $r_{XZ}.P_{YZ}$=0,122
   Pengaruh Total =0,203

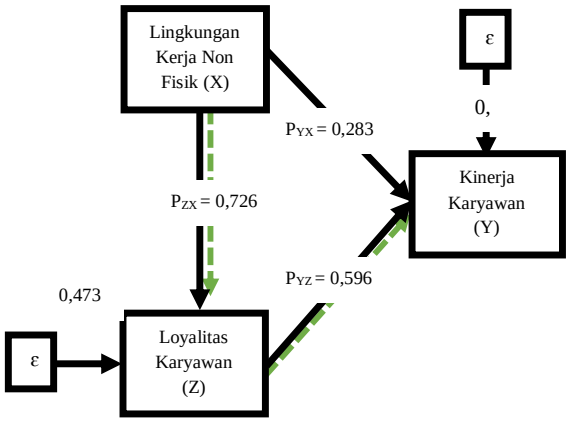
2. Pengaruh Variabel Z terhadap Y
   Pengaruh Z terhadap Y langsung = $P_{YZ}.P_{YZ}$ =0,356
   Pengaruh Z terhadap Y melalui X= P_{YZ}. $r_{ZX}.P_{YX}$=0,122
   Pengaruh Total =0,478

3. Total Pengaruh Variabel X dan Z terhadap Y
   Pengaruh X terhadap Y = P_{YX} = 0,203
   Pengaruh Z terhadap Y = P_{YZ} = 0,478
   Pengaruh Total = 0,681

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total konstribusi sebesar 68,1% ternyata sebesar 20,3% diberikan oleh variabel lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari pengaruh langsungnya sebesar 8,0% dan tidak langsung melalui loyalitas karyawan sebesar 12,2%. Sedangkan kontribusi dari variabel loyalitas

karyawan sebesar 47,8% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 35,6% dan pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja non fisik sebesar 12,2%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel loyalitas karyawan memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga secara visual diagram jalur secara keseluruhan mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3 Model Struktur Lengkap

Besarnya pengaruh kinerja karyawan yang ditentukan oleh lingkungan kerja non fisik melalui loyalitas karyawan, diperoleh dari perkalian P_{ZX} dan P_{YZ} sebagai berikut : Pengaruh Intervensi X -→ Z -→Y = 0,726 x 0,596 = 0,433 atau 43,3%

Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh peningkatan kinerja karyawan yang ditentukan oleh lingkungan kerja non fisik melalui loyalitas karyawan adalah sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% merupakan pengaruh dari faktor lain diluar penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan yaitu Uji Parsial (Uji t),Uji t secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah.

1. Uji Hipotesis Struktur Pertama

Pengujian Hipotesis P_{ZX} :

Tingkat signifikan (α) yang digunakan sebesar 5%, df = 51, sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar -2,008 dan 2,008

Dari tabel 5 output SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan sebesar 7,535 danan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (7,535 > 2,008) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat peningkatan loyalitas karyawan yang dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole.

Didukung oleh hasil penelitian dari **Sebastian S (2017)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka loyalitas karyawan dapat ditingkatkan, khususnya pada PT. Kencana Amal Tani.

2. Uji Hipotesis Struktur kedua

Pengujian Hipotesis P_{YX} :

Tingkat signifikan (α) yang digunakan sebesar 5%, df = 50, sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar -2,009 dan 2,009

Dari tabel 7 Diperoleh nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 2,435 danan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,018. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,435 > 2,009) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole.

Didukung oleh **penelitian Dwi Silvia Eka S, et al. (2016)** Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan meningkatkan kinerja kayawan.

Pengujian Hipotesis P_{YZ} :

Tingkat signifikan (α) yang digunakan sebesar 5%, df = 50, sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar -2,009 dan 2,009

Dari tabel 7 Diperoleh nilai t_{hitung} untuk loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,134 danan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5,134 > 2,009) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi secara signifikan oleh loyalitas kerja di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole.

Didukung oleh penelitian **Ni Made Rima Pranita, et al. (2016)** Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja LPD Desa Adat Kedonganan, dengan pengaruh sebesar 63,5%.

Pengujian Intervening P_{YZX} :

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh intervening tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan *sobel test* (Imam Ghozali, 2011:255).

Nilai uji t sobel diperoleh dari perhitungan menggunakan *Sobel Test for the Significance of Mediation Calculator*. Hasil perhitungan nilai t untuk variabel intervening loyalitas karyawan diperoleh sebesar 2,412 dengan nilai *probability* sebesar 0,015. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel untuk *sobel test* pada α=5% (2,412 > 1,96) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik melalui loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group Studi pada Sindang Reret 2 Cikole.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisisdan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah yang dicari sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik yang diukur melalui 3 indikator diantaranya suasana kerja, hubungan kerja dan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole masih tergolong cukup baik. Indikator yang mendapatkan hasil persentase tertinggi adalah suasana kerja, sedangkan indicator yang mendapatkan hasil persentase rendah yaitu fasilitas kerja. Hal ini dikarenakan masih belum maksimalnya fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawanya seperti belum adanya loker pribadi, *mesh* karyawan serta tunjangan-tunjangan karyawan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kebutuhan pokok dan tunjangan kebutuhan pribadi . Loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole memiliki kategori yang sama yakni masih tergolong cukup baik. Loyalitas karyawan diukur melalui 6 indikator diantaranya taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan suka terhadap pekerjaan. Indikator yang mendapatkan hasil persentase tertinggi adalah kemauan untuk bekerja sama, karena seluruh karyawan diharuskan mau bekerja sama dengan karyawan lainya untuk menjallankan suktu pekerjaan. Sedangkan indikator yang mendapatkan hasil persentase rendah yaitu Suka terhadap pekerjaan. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dimiliki karyawan masih belum seperti pekerjaan yang diharpkan karyawan. Kategori yang didapatkan pada hasil persentase paling rendah termasuk pada kategori cukup baik, hanya saja masih ada kesenjangan yang harus diperbaiki. Kinerja karyawan Sindang Reret pada saat ini masih tergolong cukup baik . Kinerja Karyawan diukur melalui 6 indikator diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitaas, kemandirian dan koitmen kerja. Indikator yang mendapatkan hasil persentase tertinggi adalah kuantitas kerja karyawan. dikarenakan seluruh karyawan diharuskan mampu menguasai berbagai bidang pekerjaan yang ada diperusahaan. Sedangkan indikator yang mendapatkan hasil persentase rendah yaitu kemandirian. Hal ini dikarenakan karyawan masih membutuhkan bantuan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan maupun dalam menyelesaikan masalah.
2. Secara Parsial Terdapat peningkatan loyalitas karyawan yang dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole. Hal ini ditunjukan dengan adanya hasil pengujian hipotesis yang menunjukan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik.
3. Secara Parsial Terdapat peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole. Hal ini ditunjukan dengan adanya hasil pengujian hipotesis yang menunjukan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik.
4. Secara Parsial Terdapat peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi secara signifikan oleh loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole. Hal ini ditunjukan dengan adanya hasil pengujian hipotesis yang menunjukan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh loyalitas karyawan.
5. Terdapat peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik melalui loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group pada Sindang Reret 2 Cikole. Hal ini ditunjukan dengan adanya hasil pengujian hipotesis intervening yang menunjukan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non fisik melalui loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat oleh penulis, maka selanjutnya penulis memberikan saran yang sekiranya dapat berguna mengenai peningkaan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan di PT Sindang Reret Group studi pada Sindang Reret 2 Cikole yaitu :

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan fasilitas yang disediakan untuk karyawanya guna menjamin kenyamanan kerja karyawanya. Fasilitas yang dimaksud yaitu penambahan loker pribadi karyawan, mesh untuk tempat tinggal karyawan dan tunjangan kesehatan, kebutuhan pokok dan kebutuhan pribadi karyawan. Serta perusashaan hendaknya mampu membuat jadwal yang sesuai dan akurat, dengan sistem *rolling* yang dirubah sesuai dengan kepastian jadwal kerja. Diharapkan karyawan mampu bersosialisasi antar karyawan lainya dan mampu menjalin hubungan harmonis dengan karyawan lainya. Perusahaan harus senantiasa mendengar dan terbuka terhadap setiap pendapat karyawanya. Diadakanya secara rutin pemungutan saran dan kritik khusus untuk karyawan dan diolah oleh pengelola tingkat tinggi untuk diketahui apa saran dan kritik atau pendapat setiap karyawan. Diharapkan karyawan mampu mengapresiasikan pendapatnya guna mencerminkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. hal tersebut dapat membuat karyawan merasa suka terhadap pekerjaanya dikarenakan karyawan merasa peran di perusahaan tersebut dianggap mempunyai pengaruh pada setiap perubahan. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan yang lebih baik dalam waktu yang sedikit lebih lama untuk membuat karyawan terbiasa dalam melaksanakan pekerjaan maupun menyelesaikan masalahnya senditi. Sebagai contoh, karyawaan senantiasa diuji secara mental dalam melaksanakan pekerjaan. Serta diadakanya komitmen kerja sejak penerimaan karyawan, sebagai syarat pelamar kerja harus menandatangani kontrak untuk bersedia bekerja selama masa pelatihan. sehingga perusahaan tidak perlu sulit mencari karyawaan pengganti ketika dibutuhkan.
2. lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan hubugan kerja antar karyawan dengan mengatur jadwal kerja karyawan tanpa sistem *rolling* yang berbeda sehingga kinerja karyawam dapat meningkat.
3. loyalitas karyawan berpengaruh signiifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk membangun sikap loyal karyawan terhadap peruasahaan dengan cara melibatkan karyawan pada setiap pengambilan keputusan sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan yang menghasilkan kurangnya *turn over* karyawan dan meningkatnya kinerja karyawan diperusahaan.
4. lingkungan kerja non fisik berpengaruh signiifikan terhadap kinerja karaywan melalui loyalitas karyawan, kondisi ini sebaiknya dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan rasa suka karyawan terhadap pekerjaanya yang menghasilkan karyawan yang loyal dan berkomitmen tinggi untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini .2015. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt perusahaan gas negara (persero) tbk sbu distribusi wilayah i Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1. halaman 100-122

Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta

Agus, I Wyan, Nyi Yoman. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.* e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016). Halaman 1-7.

Dwi Silvia Eka S. Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40 No.1 November 2016.

Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss.* Semarang : Badan penerbit universitas diponegoro

Ni Made Rima Pranita, Ni Nyoman Dewi Pascarani, Ni Wayan Supriliyani . 2016 . *Pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (studi kasus lpd desa adat kedonganan*.

Rosman. 2014. *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. eJournal Ilmu

Pemerintahan , 2014, 2 (2) : 2753-2766 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id.

Sebastian. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompenasi Non Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Kencana Amal Tani Pks – Seberida*

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono . 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuntitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuntitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Umi Narimawati. 2010. *Analisis Korelasi dan Regresi.* Yogyakarta : ANDI

Vivi Maqfiranti, Herman Sjahruddin, Ahmad Anto. 2014. *Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. E-Library STIEYPBUP Bongaya 2014.

Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh , Djurwati Soepeno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.* Volume 15 No. 05 Tahun 2015.