

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENASI
NON FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. KENCANA
AMAL TANI PKS - SEBERIDA**

Oleh :

Sebastian S

Pembimbing : Marzolina dan Haryetti

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : tiansiringo95@gmail.com

*The Effect of Non-physical work environment, Non-financial compensation and
Job satisfacation on Employee Loyalty PT. Kencana
Amal Tani PKS - Seberida*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Kencana Amal Tani PKS - Seberida. The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment, non-financial compensation and job satisfacation on employee loyalty. The study population was 78 employees and is set with models census. Research variables used are the non-physical work environment, non-financial compensation and job satisfacation as independent variables and employee loyalty as dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis aided by SPSS version 21. The results of this study concluded that the variable non-physical work environment, non-financial compensation, and job satisfacation positive and significant effect on employee loyalty. In this case the non-phsical work environment, the company should increase activities that can foster a sense of togetherness among employess. Non-financial compensation can be enhanced by company's employees by giving praise, promotions and awards for excellent employees. Variable emplease satisfacation can be improved by placing the employee in the right position, raises salaries, promotion for excellent employee and make good non physical work environment. With increasing employee loyalty, company goal will be achieved

Keyword: *Non-physical work environment, Non-financial compensation, Job satisfacation, Employee Loyalty.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena unsur manusia dalam perusahaan sebagai perencana,

pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan seseorang yang dapat

mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Organisasi merupakan suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian untuk melihat perusahaan itu sukses bisa dilihat dari kepuasan kerja karyawannya, jika kepuasan kerja tercapai maka karyawan akan bekerja dengan tenang dan nyaman dan dengan sendirinya tujuan perusahaan pasti akan tercapai dengan sangat baik.

PT. Kencana Amal Tani adalah perusahaan yang bergereak pada bidang pengelolaan kelapa sawit. PT. Kencana Amal Tani terletak Seberida Kecamatan Belilas, Kabupaten Indragiri Hulu. Dari pra riset awal yang dilakukan penulis, mendapati suatu fenomena dimana rendahnya loyalitas karyawan yang ada di PT.Kencana Amal Tani. Hal ini dapat dilihat dari tingkat perputaran karyawan. Berikut ini data mengenai tingkat perputaran karyawan pada PT. Kencana Amal Tani.

Bahwa tingkat perputaran karyawan PT. Amal Kencana Amal Tani masih cukup tinggi. Tingkat perputaran karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2014 yaitu sebesar 14,29%.

Menurut **Mangkunegara (2007: 117)**, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta

bagi masyarakat secara umum. Semakin puas karyawan akan pekerjaannya maka akan semakin loyal karyawan tersebut.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 25 responden yang terdiri dari karyawan pabrik PT. Kencana Amal Tani terlihat bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Kencana Amal Tani kurang baik, hal ini ditunjukkan pada presentase yang setuju 39 % dan tidak setuju 61%. Untuk kepuasan terendah dapat dilihat dari kurangnya promosi perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Menurut **Sedarmayanti, (2010: 31)** lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan, rasa nyaman akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 25 responden yang terdiri dari karyawan pabrik PT. Kencana Amal Tani terlihat bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tersebut kurang baik, hal ini ditunjukkan pada presentase keseluruhan yang setuju sebesar 37% dan tidak setuju 63%. Untuk lingkungan non fisik yang terendah adalah hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.

Menurut **Robbins (2007: 241)** kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Apabila kompensasi diberikan

dengan baik oleh perusahaan, kepuasan karyawan akan meningkat dan loyalitas karyawan juga tinggi. Dan sebaliknya apabila kompensasi diberikan tidak layak, kinerja karyawan akan merosot bahkan menurun drastis, hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 25 responden yang terdiri karyawan pabrik PT. Kencana Amal Tani terlihat bahwa kompensasi non finansial karyawan PT. Kencana Amal Tani belum kurang baik, hal ini ditunjukkan pada presentase keseluruhan yang setuju 41, 60% dan tidak setuju 58,40%. Untuk kompensasi non finansial yang terendah adalah kurangnya kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) Apakah lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT.Kencana Amal Tani PKS-Seberida? 2) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT.Kencana Amal Tani PKS-Seberida? 3) Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida? 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT.Kencana Amal Tani PKS-Seberida?

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi non

finansial dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada PT.Kencana Amal Tani PKS-Seberida 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan pada PT.Kencana Amal Tani PKS-Seberida 4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Kencana Amal Tani PKS-Seberida.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Menurut **Hasibuan (2008: 95)** loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.

Menurut **Sedarmayanti, (2010: 31)** lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik, pesta natal dan lain-lain.

Menurut **Simamora (2006: 444)** kompensasi non finansial adalah terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja.

Kepuasan Kerja

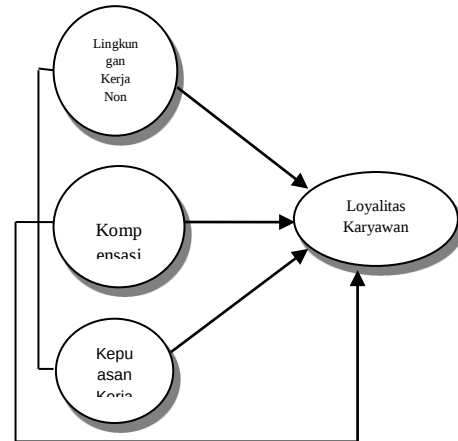
Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya, sehingga semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut **Mangkunegara (2007: 117)**, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah :

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan, 2016

1. Lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida.
3. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida.
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di lokasi PT. Kencana Amal Tani PKS-Seberida yang beralamat di jalan lintas timur km 233, kecamatan Seberida, kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di pabrik

yang berjumlah 78 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada di jadikan sebagai sampel (**Sugiyono 2012: 96**).

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dengan cara metode sensus. Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Penelitian menggunakan 4 jenis variabel, yaitu loyalitas karyawan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja. Untuk analisis dari data penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda. Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Loyalitas Karyawan
 X_1 = Lingkungan Kerja Non Fisik
 X_2 = Kompensasi Non Finansial
 X_3 = Kepuasan Kerja
a = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
e = Standar Error

Pengujian Data

Validitas

Dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (**Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 194**). Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* di mana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid (**Riduwan, Rusyana & Enas, 2011: 201**).

Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya

dan diandalkan karena memiliki sifat yang konsisten Menurut Rochaety (2007: 99) dikatakan bahwa nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan model *alpha cronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,60-1,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data tersebut dapat dikatakan normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < dhitung < 4dU$. Pengujian ini menggunakan Autokorelasi Durbin-Watson dimana:

DU = Durbin Upper

DL = Durbin Lower

Uji Multikolinieritas

Uji ini diterapkan untuk analisis regresi berganda, yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat keeratan dan signifikansi asosiasi (hubungan atau pengaruh), melalui perbandingan besaran koefisien korelasi (r). untuk mengetahui apakah terjadi masalah Multikolinieritas antara variabel independen akan dilakukan dengan mengukur nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dengan kaidah, apabila nilai $VIF > 10$, maka dapat dipastikan terjadi masalah Multikolinieritas antara variabel independen (Yamin & Kurniawan, 2009:91).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal.

Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros. Atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot di mana titik (data) harus menyebar, apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteros.

Uji F

Yaitu menguji apakah variabel-variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama bisa menjelaskan atau tidak perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Indikatornya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan (r) $< 0,05$ dan $Sig. F < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. F > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Formulasinya adalah Husein Umar (2009: 112):

Uji Determinasi (R^2 atau Adj R^2)

Yaitu pengujian yang bertujuan menilai berapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model berpengaruh terhadap variabel independen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain. Formulasinya adalah (Iqbal Hasan dalam Rifky, 2013 46) :

1. Jika $k_d = 0$, tidak ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.

2. Jika $k_d = 1$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
3. Jika k_d berada di antara 0 dan 1 maka variabel independen berpengaruh terhadap dependen sesuai dengan nilai yang diperoleh, sehingga terdapat faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen.

Uji t

Yaitu menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan syarat indikatornya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $(r) < 0,05$ dan $Sig. t < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. t > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Formulasinya adalah (Husein Umar, 2009: 113):

Definisi Operasional Variabel

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kondisi psikologis yang mengikat karyawan kepada perusahaan tempat bekerja. Loyalitas bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang

berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk kompensasi yang diterima karyawan ataupun pegawai dalam bentuk non finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti penempatan kerja, pengembangan karir, dan struktur organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Validitas

Kriteria suatu alat ukur pada instrumen penelitian (kuesioner) dapat disebut *valid* adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 78-2 = 76 = 0,233$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,233). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Reliabilitas

Kaidah yaitu Reliabilitas sebuah instrumen penelitian dapat diketahui dengan menggunakan model *cronbach's alpha*. Koefisien

yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang berada antara 0,70 – 1,00. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Loyalitas Karyawan	0,791	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,805	0,6	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,793	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,809	0,6	Reliabel

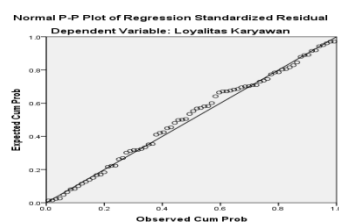
Sumber: Data olahan, 2016

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel > 0,6. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/dapat dipercaya.

Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal sehingga dapat kita lihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2016

Dari gambar Normal PP Plot diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $dU < dhitung < 4dU$.

Tabel 2
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.642	.37187	1.922

Sumber: Data olahan, 2016

Dari Tabel diatas diperoleh nilai Durbin Watson terletak antara -2 dan +2 = $-2 < 1,922 < +2$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	.559	1.787
	Kompensasi Non Finansial	.556	1.797
	Kepuasan Kerja	.478	2.094

Sumber : Data Olahan, 2016

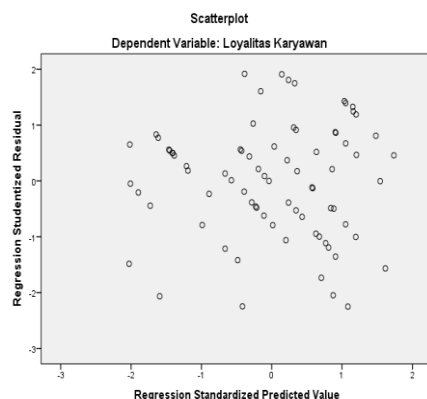
Dari Tabel diatas, terlihat bahwa diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas independen < 10. Sehingga dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi, tidak terjadi permasalahan (bebas)

dari multikolinearitas pada persamaan regresi yang dihasilkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros.

Gambar 3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2016

Dari gambar Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji F

Pada variabel bebas. Indikatornya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan (r) < 0,05 dan Sig. F < α 0,05, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Sig. F > α 0,05, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Pengujian F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.491	3	6.497	46.981	.000 ^a
Residual	10.233	74	.138		
Total	29.725	77			

Sumber : Data Olahan, 2016

Diketahui F hitung sebesar 46,981 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 78 - 3 - 1$; $3 = 74$; $3 = 2,728$. Dengan demikian diketahui F hitung ($46,981$) > F tabel ($2,728$) dengan Sig. ($0,000$) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5
Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.642	.37187	1.922

Sumber : Data Olahan, 2016

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,656. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 65,6 %. Sedangkan sisanya 34,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t

Syarat indikatornya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan (r) < 0,05

dan Sig. $t < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Sig. $t > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Pengujian t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.910	.337		2.697	.009
Lingkungan Kerja Non Fisik	.292	.091	.292	3.199	.002
Kompensasi Non Finansial	.281	.084	.308	3.363	.001
Kepuasan Kerja	.306	.088	.341	3.457	.001

Sumber : Data Olahan 2016

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan $-k-1: \alpha/2 = 78-3-1: 0,05/2 = 74 : 0,025 = 1,993$.

1. Lingkungan kerja non fisik. Diketahui t hitung (3,199) > t tabel (1,993) dan Sig.(0,002) < 0,05. Artinya variable lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Kompensasi non finansial. Diketahui t hitung (3,363) > t tabel (1,993) dan Sig.(0,001) > 0,05. Artinya variable kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Kepuasan kerja. Diketahui t hitung (3,457) > t tabel (1,993) dan Sig.(0,001) < 0,05. Artinya variable kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

loyalitas karyawan.

Persamaan Regresi Berganda:

Loyalitas Karyawan = $0,901 + 0,292$
Lingkungan Kerja Non Fisik + $0,281$
Kompensasi Non Finansial + $0,306$
Kepuasan Kerja + e

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,901. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka loyalitas karyawan sebesar 0,901.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,292. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial sebesar 0,281. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi non finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,281 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,306. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,306 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam

persamaan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan

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 akan dapat ditingkatkan, khususnya pada PT. Kencana Amal Tani. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin rendah. Dari hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada munculnya loyalitas karyawan yang tinggi pula.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan, khususnya pada PT. Kencana Amal Tani. Dari hasil penelitian, kompensasi non finansial mendapatkan penilaian yang sesuai sehingga memberikan dampak baik pada munculnya loyalitas karyawan. Semakin baik tingkat kompensasi non finansial, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat

dan sebaliknya semakin tidak baik tingkat kompensasi non finansial maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, khususnya pada PT. Kencana Amal Tani. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan, maka loyalitas karyawan tersebut akan dapat ditingkatkan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka loyalitas karyawan akan semakin rendah pula. Dari hasil penelitian, kepuasan kerja karyawan di perusahaan mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada peningkatan loyalitas karyawan yang tinggi pula.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,621. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 65,6% sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} (46,981) > F_{tabel} (2,728)$ dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

loyalitas karyawan. Apabila ketiga aspek tersebut dapat ditingkatkan secara bersamaan maka loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani akan mampu ditingkatkan secara signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja non fisik, Kompensasi non finansial dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Kencana Amal Tani.
- 2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.
- 3) Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi non finansial yang diberikan maka akan semakin meningkatkan loyalitas yang dimiliki pada karyawan .
- 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kencana Amal Tani. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan adanya sejumlah aspek yang masih dipandang lemah terkait pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, maka penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja non fisik karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan lagi melalui menciptakan kondisi kerja yang harmoni antar karyawan, menghindari pilih pilih dalam berteman, melakukan kegiatan bersama diluar jam kerja seperti makan bersama maupun olahraga bersama, menjalin komunikasi dengan semua teman kantor, saling menghormati antar rekan kerjadan juga menghindari membicarakan topik yang membuat orang lain tidak nyama pada saat di kantor.
- 2) Kompensasi non finansial, kompensasi yang diterima karyawan tidak hanya dalam bentuk finansial tetapi juga dalam bentuk non finansial. Bentuk kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan seperti cuti bagi karyawan, pujian yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi
- 3) Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, menaikkan upah cara karyawan, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan bonus bagi karyawan yang berkinerja baik, memberikan kompensasi kepada karyawan,

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan.

- 4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan menambah atau menggunakan variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2008. *Manajemen: Dasar. Pengertian. dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Misnahudin, Iqbal Hasan , 2013. *Analisis Data Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduwan, Rusyana dan Enas. 2011. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rifky, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi (Terjemahan: Benjamin Molan)*. Jakarta : Indeks.
- Rochaety E, dkk. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Dengan Aplikasi SPSS*, Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora. Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein, 2008. *Metode Penelitian untuk Sikripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan, 2009. *SPSS Complete*. Jakarta : Salemba Empat.

