



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA  
DAMPAKNYA PADA LOYALITAS KARYAWAN KONVEKSI  
ANDA LUMAJANG**

**THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT  
AND WORK LOADS ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT  
ON THE LOYALTY OF ANDA LUMAJANG CONVECTION  
EMPLOYEES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**SUKSMATATYARANI PAVITRA WIDYASTUTI**

**NIM. 150810201300**

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA  
DAMPAKNYA PADA LOYALITAS KARYAWAN KONVEKSI  
ANDA LUMAJANG**

**THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT  
AND WORK LOADS ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT  
ON THE LOYALTY OF ANDA LUMAJANG CONVECTION  
EMPLOYEES**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

**SKRIPSI**

Oleh:

SUKSMATATYARANI PAVITRA WIDYASTUTI

NIM. 150810201300

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Suksmatatyanani Pavitra Widyastuti  
Nim : 150810201300  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JudulSkripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Loyalitas Karyawan Konveksi Anda Lumajang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 12 Desember 2019

Yang menyatakan,

Suksmatatyanani Pavitra Widyastuti

NIM. 150810201300

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON  
FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA  
PADA LOYALITAS KARYAWAN  
KONVEKSI ANDA LUMAJANG

Nama : Suksmatatyanani Pavitra Widyastuti  
Nomor Induk Mahasiswa : 150810201300  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 05 Desember 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.  
NIP. 195703101984031003

Drs. Sampeadi, M.S  
NIP. 195604041985031002

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi S1- Manajemen

Hadi Paramu, S.E., MBA, Ph.D.  
NIP. 196901201993031002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA  
LOYALITAS KARYAWAN KONVEKSI ANDA LUMAJANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Suksmatatyanani Pavitra Widyastuti**

**NIM : 150810201300**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

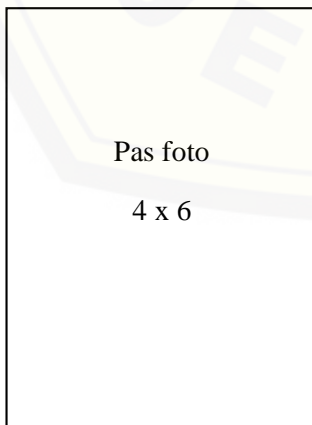
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dra. Sudarsih, M.Si : (.....)  
NIP. 196212121992012001**

**Sekretaris : Drs. Agus Priyono, M.M. : (.....)  
NIP. 196010161987021001**

**Anggota : Dr. Intan Nurul Awwaliyah S.E., M.Sc. : (.....)  
NIP. 197605082002122003**



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.,  
CA  
NIP. 197107271995121001

### PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, skripsi saya persembahkan untuk:

1. Orang tua tercinta, yang telah mendoakan, menyemangati dan memberikan kasih sayang yang tak terhingga kepada ananda dengan sepenuh hati dan penuh ketulusan. Pengorbanan dan dukungan yang besar dan tak ternilai baik secara materil maupun non materil yang tucurahkan selama ini kepada ananda untuk menempuh pendidikan hingga Perguruan Tinggi untuk terus meraih cita-cita ananda;
2. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran dan ketulusan untuk kesuksesan ananda; dan
3. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

*"For all the doors they slammed on me, I'm coming to buy the building."*

(Dolly Parton)

*"If you see someone without a smile, give them one of yours"*

(Suksmatatyanani Pavitra Widyastuti)

*"It does not do to dwell on dreams and forget to live"*

(Albus Dumbledore)

*"There are only two ways to live your life. One is as though nothing is a miracle. The other is as though everything is a miracle."*

(Albert Einstein)

## RINGKASAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Loyalitas Karyawan Konveksi Anda Lumajang;** Suksmatatyarani Pavitra Widyastuti; 150810201300; 2019; 73 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan pada suatu perusahaan perlu mendapatkan balas jasa yang mendukung guna menciptakan kepuasan karyawan pada perusahaan. Rasa puas yang dimiliki karyawan pada perusahaan tidak dapat dibangun dengan mudah, sehingga perusahaan harus mampu menciptakan, menjaga serta mempertahankan kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja pada suatu perusahaan kemungkinan besar akan memilih untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain, hal ini menunjukkan bahwa minimnya rasa loyalitas pada karyawan tersebut. Kepuasan kerja muncul sebagai dampak dari situasi kerja dalam suatu perusahaan yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang serta nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat karyawan bekerja. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diwujudkan dengan lingkungan kerja non fisik yang mendukung karena berkaitan dengan hubungan sosial karyawan yang dapat mempengaruhi emosi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu hal yang juga berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu beban kerja. beban kerja yang terlalu banyak dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang karyawan sehingga menimbulkan stres yang berkepanjangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada loyalitas karyawan konveksi Anda Lumajang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan pada perusahaan yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus karena jumlah karyawan pada Konveksi Anda adalah 36 karyawan sehingga penelitian ini menggunakan seluruh elemen populasi sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Konveksi Anda Lumajang.



## SUMMARY

**The Influence Of Non-Physical Work Environment And Work Loads On Job Satisfaction And Its Impact On The Loyalty Of Anda Lumajang Convection Employees;** Suksmatatyanani Pavitra Widyastuti; 150810201300; 2019; 73 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources or employees in a company need to get support services to create employee satisfaction. The satisfaction that employees have at a company cannot be built easily, so the company must be able to create, and maintain employee's job satisfaction. Employees who do not feel the job satisfaction at a company will most likely choose to stop working and look for another job, this shows that there is a lack of loyalty to the employee. Job satisfaction arises as a result of the work situation in a company that reflects feelings of pleasure or displeasure and is comfortable or uncomfortable for the work environment of the company where employees work. An employee's job satisfaction can be realized with a supportive non-physical work environment because it is related to employee social relations that can affect employee emotions in completing work. Besides that, it is also related to job satisfaction, called workload. The workload which is too much in a company caused tension in an employee, causing prolonged stress.

This study aims to determine the effect of non-physical work environment and workload on job satisfaction and its impact on the loyalty of Anda Lumajang convection employees. The data collection method is carried out by distributing questionnaires to all employees in a company of 36 people. The sampling technique used is the census technique because the number of employees in your convection is 36 employees so this study uses all elements of the population as a research sample. The data used in this study are primary data and secondary data. Data analysis method used is path analysis.

The results showed non-physical work environment had a significant positive effect on employee job satisfaction, workload had a significant positive effect on employee job satisfaction, non-physical work environment had a significant positive effect on employee loyalty, workload had a significant positive effect on employee loyalty and job satisfaction had a significant positive effect to the loyalty of Anda Lumajang Convection employees.

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Loyalitas Karyawan Konveksi Anda Lumajang”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Hadi Paramu, S.E., MBA, Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Sampeadi, M.S. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Dra. Sudarsih, M.Si, Drs. Agus Priyono, M.M., Dr. Intan Nurul Awwaliyah S.E., M.Sc. selaku Dosen Penguji.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya hingga menyelesaikan studi ini.
7. Ayah tercinta Wastu Adiriyono, ibu tercinta Siti Rofiatin, kakak tercinta Abi Latiful Hakim, dan adik tercinta Suksmataty Satrio Surya Winedar yang tanpa henti dengan tulus mendoakan saya.
8. Lutfiah Cahya Firdani, Melinda Kurnia Sandy, Gregorius Agung Chrissaputro, dan Muhammad Jawwad sahabat yang selalu mendukung, menghibur dan mendoakan serta membantu kelancaran dalam menyelesaikan studi ini.
9. Teman-teman HK; Citra, Elma, Salwa, Tita, Lia Nur, Feby, Jagad, dan Fery serta Ibel, Dita, Yasmin, Ayik, Ojik, Satria, Gopal, Kikik, Ojan, yang selalu selalu mendukung dan mendoakan serta membantu kelancaran dalam menyelesaikan studi ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman KKN Pujer yang memberikan kesan selama 45 hari.
11. Teman-teman Manajemen angkatan 2015 yang telah memberikan semangat dan doa.
12. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca

Jember, 12 Desember 2019

Penulis



**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>7</b>
2.1.1 Lingkungan Kerja Non Fisik .....	<b>7</b>
2.1.2 Beban Kerja .....	<b>9</b>
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	<b>11</b>
2.1.4 Loyalitas Karyawan .....	<b>13</b>
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>15</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	<b>18</b>
<b>2.4 Pengembangan Hipotesis</b> .....	<b>19</b>
2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja .....	<b>19</b>
2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	<b>20</b>
2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan .....	<b>20</b>
2.4.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan .....	<b>21</b>
2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.	<b>21</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>23</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	<b>23</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b> .....	<b>23</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b> .....	<b>23</b>
<b>3.4 Identifikasi Variabel</b> .....	<b>24</b>

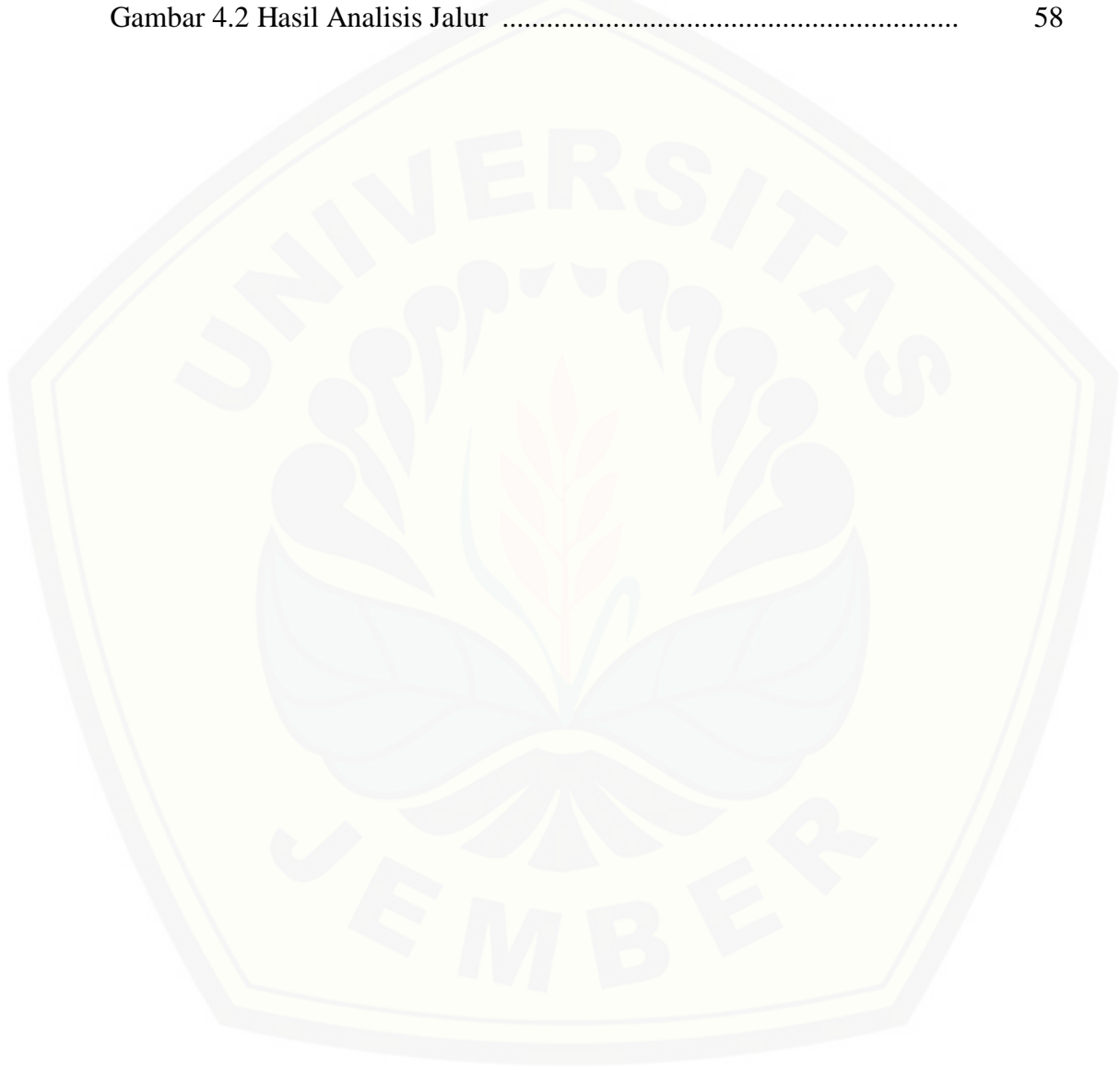
<b>3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....</b>	<b>24</b>
3.5.1 Skala Operasional Variabel .....	24
3.5.2 Skala Pengukuran .....	26
<b>3.6 Uji Instrumen .....</b>	<b>27</b>
3.6.1 Uji Validitas .....	27
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	27
<b>3.7 Uji Normalitas Data .....</b>	<b>28</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>28</b>
3.8.1 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	28
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	30
3.8.3 Uji Hipotesis .....	30
3.8.4 Perhitungan Jalur .....	31
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1 Hasil .....</b>	<b>35</b>
4.1.1 Gambaran Umum Konveksi Anda Lumajang .....	35
4.1.2 Karakteristik Responden .....	37
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	41
4.1.4 Uji Instrumen .....	50
4.1.5 Uji Normalitas Data .....	52
4.1.6 Analisis Jalur .....	53
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.8 Uji Hipotesis .....	56
4.1.9 Perhitungan Koefisien Jalur .....	57
<b>4.2 Pembahasan .....</b>	<b>60</b>
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja .....	60
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	61
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan .....	63
4.2.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan ..	64
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	65
4.2.6 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total .....	67
<b>4.3 Pembahasan .....</b>	<b>69</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>70</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>

**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
1.1 Data Turnover Karyawan Konveksi Anda Lumajang .....	4
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	17
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja Non Fisik .....	42
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Beban Kerja .....	44
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Kepuasan Kerja .....	46
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Loyalitas Karyawan .....	48
4.9 Hasil Uji Validitas .....	51
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
4.11 Hasil Uji Normalitas Data .....	52
4.12 Hasil Analisis Jalur .....	53
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	55
4.15 Hasil Uji t .....	56

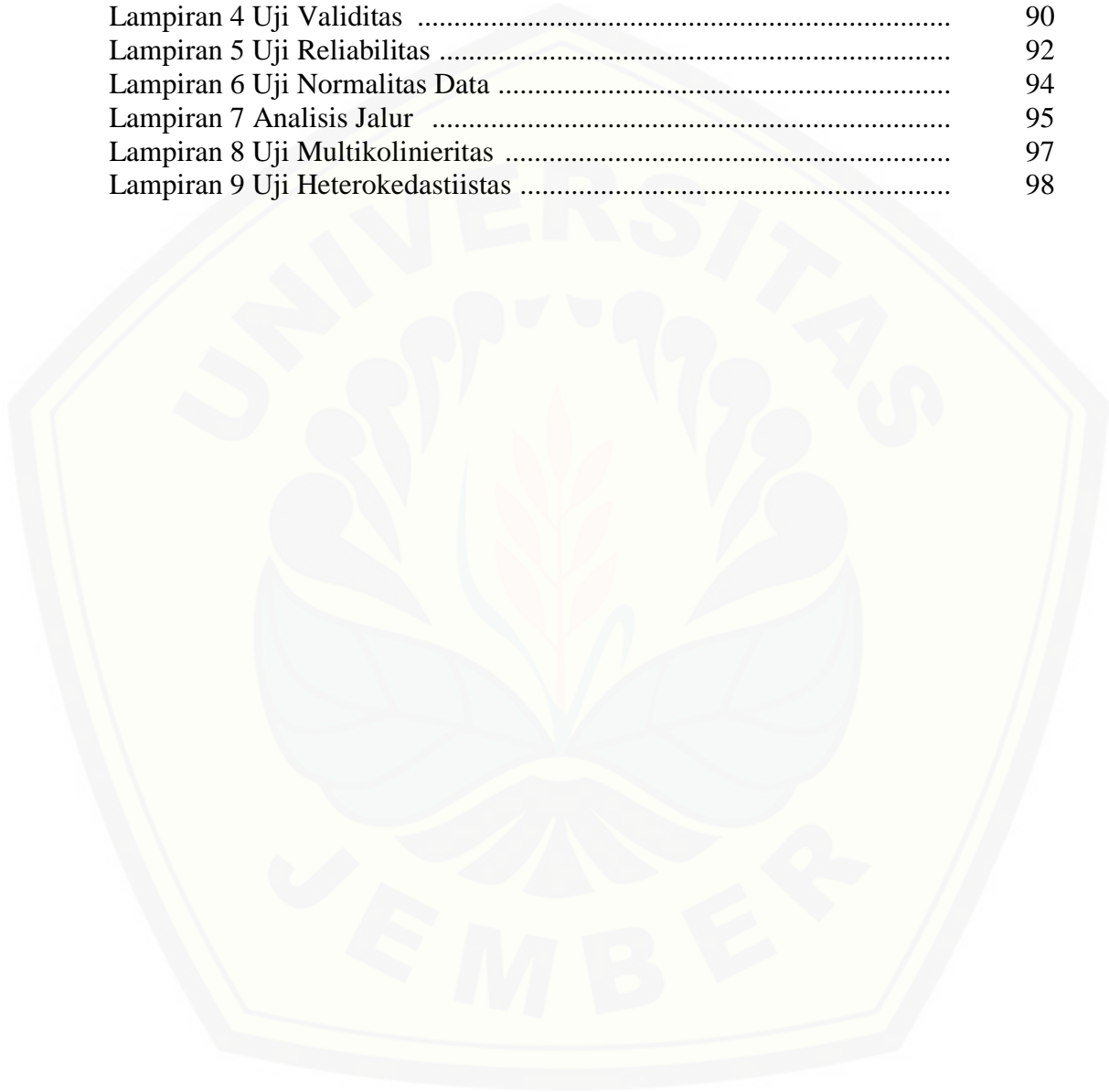
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	19
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur .....	29
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Konveksi Anda Lumajang .....	35
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur .....	58



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Karakteristik Responden .....	81
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	82
Lampiran 4 Uji Validitas .....	90
Lampiran 5 Uji Reliabilitas .....	92
Lampiran 6 Uji Normalitas Data .....	94
Lampiran 7 Analisis Jalur .....	95
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas .....	97
Lampiran 9 Uji Heterokedastiistas .....	98





## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang harus dimiliki suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan karena pada hakikatnya sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran sebagai pemikir, penggerak, serta perencana strategi perusahaan. Sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan pada suatu perusahaan perlu mendapatkan balas jasa yang mendukung guna menciptakan kepuasan karyawan pada perusahaan. Rasa puas yang dimiliki karyawan pada perusahaan tidak dapat dibangun dengan mudah, sehingga perusahaan harus mampu menciptakan, menjaga serta mempertahankan kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja pada suatu perusahaan kemungkinan besar akan memilih untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain, hal ini menunjukkan bahwa minimnya rasa loyalitas pada karyawan tersebut.

Kepuasan kerja muncul sebagai dampak dari situasi kerja dalam suatu perusahaan yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang serta nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat karyawan bekerja. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diwujudkan dengan lingkungan kerja non fisik yang mendukung karena berkaitan dengan hubungan sosial karyawan yang dapat mempengaruhi emosi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedarmayati (2007:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan atasan atau bahkan rekan kerja akan merasa nyaman dan tenang saat bekerja sehingga kepuasan kerja akan melekat dalam benak karyawan dan bersemangat untuk tetap menjadi bagian dari suatu perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jian dan Kaur (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan

kerja, semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan maka akan semakin meningkatkan kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut.

Selain lingkungan kerja non fisik, hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan masalah psikologis yang dihadapi karyawan dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Sunyoto (2012: 64) beban kerja yang terlalu banyak dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang karyawan sehingga menimbulkan stres yang berkepanjangan. Stres yang berkepanjangan ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi serta volume kerja yang terlalu banyak. Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis karyawan sehingga karyawan akan merasa tidak puas karena terlalu tertekan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan atas lingkungan kerja non fisik serta beban kerja yang tidak berat akan menciptakan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut. Membangun loyalitas karyawan pada perusahaan bukanlah hal yang mudah sehingga perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2005: 201). Karyawan yang memiliki rasa loyalitas tinggi, walaupun mendapat tugas yang sulit dan dalam jumlah yang banyak, akan tetap bekerja dengan bersungguh-sungguh dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Penelitian Zanabazar dan Jogjiddorj (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja pada suatu perusahaan akan menciptakan loyalitasnya pada perusahaan tersebut, dengan meningkatnya loyalitas karyawan pada perusahaan akan memberikan berkontribusi berupa peningkatan pendapatan perusahaan.

Sumber daya manusia juga memiliki peran yang penting dalam menjalankan bisnis di bidang konveksi. Segala kegiatan dalam bisnis konveksi memerlukan

karyawan untuk melakukan kegiatan dalam perusahaan seperti menjahit, menyablon, pembuatan desain, serta berperan untuk menentukan strategi perusahaan yang tepat untuk merebut pangsa pasar. Bisnis konveksi menjadi bisnis yang menjanjikan sehingga bisnis ini selalu mengalami perkembangan di seluruh wilayah Indonesia. Para pelaku bisnis konveksi memilih lokasi yang strategis dimana kawasan tersebut memenuhi standar untuk mendirikan konveksi atau tidak dengan cara memperhatikan minat masyarakat terhadap konveksi. Salah satu bisnis konveksi yang mampu bertahan bahkan terus berkembang seiring perkembangan jaman yaitu Konveksi Anda Lumajang. Konveksi ini merupakan salah satu konveksi terbesar dan terlengkap di Kota Lumajang. Konveksi milik Bapak Sonny ini berlokasi di Jalan Sastrodikoro No 32 Tompokersan Lumajang. Sejak pendirian tahun 1996 hingga kini, konveksi Anda selalu dipercaya masyarakat Lumajang dan sekitarnya untuk menggunakan jasa Konveksi Anda sehingga penambahan karyawan terus dilakukan oleh Bapak Sonny untuk menunjang kegiatan pada Konveksi Anda.

Berdasarkan hasil riset, fenomena yang terjadi pada Konveksi Anda adalah mengalami krisis pada sumber daya manusianya sehingga tingkat *turnover* karyawan menjadi cukup tinggi. Menurut Siagian (2014: 230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) salah satunya yaitu rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. *Turnover* yang terjadi di Konveksi Anda Lumajang kemungkinan besar terjadi karena ketidakpuasan karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan memilih untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Karena itu pemilik Konveksi Anda Lumajang harus mencari informasi mengenai hal yang mengakibatkan tingginya *turnover* karyawan diperusahaannya serta cara atau solusi agar krisis sumber daya manusia yang dialami perusahaannya tidak kembali terulang. Untuk itu diperlukan suatu perencanaan yang tepat dengan membuat suatu sistem pendukung keputusan yang dapat merekomendasikan penempatan karyawannya. Berikut disajikan data *turnover* karyawan pada Konveksi Anda Lumajang pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Konveksi Anda Lumajang

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Juli 2018	59	5	0	54
Agustus 2018	54	0	4	58
September 2018	58	9	0	49
Oktober 2018	49	0	3	52
November 2018	52	8	0	44
Desember 2018	44	2	0	42
Januari 2019	42	0	6	48
Februari 2019	48	0	9	57
Maret 2019	57	6	0	51
April 2019	51	8	0	43
Mei 2019	43	4	0	39
Juni 2019	39	2	0	37
Juli 2019	37	0	4	40
Agustus	40	4	0	36

Sumber: Konveksi Anda Lumajang, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan masuk dan karyawan keluar pada Konveksi Anda Lumajang pada bulan Juli 2018 hingga Juni 2019. Selama periode kurang lebih 1 tahun dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang masuk sebanyak 26 karyawan sedangkan jumlah karyawan keluar sebanyak 48 karyawan yang mengindikasikan bahwa karyawan yang memilih untuk keluar dari Konveksi Anda Lumajang berkategori cukup tinggi sehingga jumlah karyawan hingga pada bulan Agustus 2019 hanya sebanyak 36 karyawan. Pemilik Konveksi Anda Lumajang perlu memahami hal yang menyebabkan tingginya *turnover* karyawan pada perusahaannya agar perusahaan tidak mengalami kerugian karena harus mencari karyawan baru guna mendukung operasional perusahaan.

*Turnover* karyawan yang terjadi di konveksi Anda Lumajang menunjukkan masih kurangnya loyalitas karyawan pada konveksi Anda yang kemungkinan disebabkan oleh ketidakpuasan kerja karyawan. Tidak adanya peraturan yang tertulis mengenai jam kerja para karyawan menjadi salah satu permasalahan di Konveksi Anda, sehingga timbul kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan jam operasional yang berlaku seperti datang, pulang serta istirahat tidak tepat pada waktunya. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidakharmonisan antar karyawan yang terbiasa bekerja tepat waktu dengan karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja. Selain itu permasalahan yang terjadi adalah beban kerja yang cenderung

mengalami perubahan pada waktu tertentu seperti mendekati hari raya dan memasuki tahun ajaran baru. Beban kerja pada musim tertentu dirasa terlalu tinggi oleh karyawan sehingga karyawan harus kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diminta kerja, sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Konveksi Anda Lumajang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Konveksi Anda Lumajang?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda Lumajang?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda Lumajang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda Lumajang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan Konveksi Anda Lumajang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Konveksi Anda Lumajang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda Lumajang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda Lumajang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda Lumajang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut.

1. Bagi Pemilik Konveksi Anda

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi pemilik Konveksi Anda mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya pada loyalitas sehingga pemilik dapat mengetahui hal yang diperlukan untuk menciptakan kepuasan serta loyalitas karyawan pada Konveksi Anda Lumajang.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan sekumpulan teori-teori digunakan dalam penelitian guna mendukung proses penelitian sehingga karya ilmiah yang dihasilkan bukan hasil karangan melainkan hasil karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan (Kusumah, 2015). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan peneliti, maka diperlukan beberapa kajian teori sebagai referensi untuk menyusun karya ilmiah ini. Adapun beberapa kajian teori yang digunakan dalam penelitian ini antara lain mengenai lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Berikut disajikan teori yang menjadi landasan dari penelitian ini.

#### 2.1.1 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014: 56) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan (Soetjipto, 2008: 87). Menurut Sedarmayanti (2007: 21) secara garis besar lingkungan kerja dikelompokkan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sutrisno (2009:118) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, akan tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan dengan atasan maupun sesama pekerja.

Lingkungan kerja non fisik diharapkan mampu membentuk sikap karyawan yang mendukung pelaksanaan kerja para karyawan sehingga mencapai tujuan

perusahaan. Menurut Serdamayanti (2001:27) unsur terpenting dalam pembentukan sikap dan perilaku adalah sebagai berikut.

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Perlakuan dengan baik, manusiawi, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin dengan batas kemampuan masing-masing.
4. Hubungan langsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan

Sedangkan menurut Soetjipto (2008: 87) indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

1. Hubungan yang Harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi.

2. Kesempatan untuk Maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapat hasil yang lebih baik.

3. Keamanan dalam Bekerja

Keamanan yang menjadi kategori lingkungan kerja non fisik merupakan keamanan barang atau benda milik pribadi karyawan.

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kaitan yang erat terhadap keberlangsungan pelaksanaan dan penyelesaian tugas karyawan pada suatu perusahaan sehingga perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mendukung produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi dalam upaya pencapaian tujuan (Hadinata 2014). Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan karyawan, dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan



prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Siagian, 2014: 103).

### 2.1.2 Beban Kerja

Selain lingkungan kerja non fisik, faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja menjadi salah satu aspek dan indikator penting untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat bekerja dan berkontribusi baik dalam waktu, tenaga ataupun pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2001: 383). Menurut Wijono (2006: 122) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dihindarkan adanya karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga terlalu banyak menganggur.

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres yang berkepanjangan. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak (Sunnyoto, 2012:64). Karyawan memiliki sikap yang berbeda-beda dalam menghadapi beban kerja yang dirasakan, hal ini berkaitan dengan pemahaman, pengalaman serta kemampuan tiap individu yang berbeda sehingga menimbulkan penilaian seperti rasa puas atau tidak puas yang berbeda dari setiap individu.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) terdapat beberapa dimensi beban kerja yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu antara lain :

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik sesuai dengan bidangnya yang

didukung dengan adanya SOP yang sudah ditentukan perusahaan. karyawan dapat memahami SOP tersebut baik dari segi tugas, jam kerja dan sebagainya. SOP juga memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang sudah ditentukan serta meminimalkan kesalahan dalam mengerjakan tugas.

## 2. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu yang tepat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi apabila perusahaan tidak memiliki ketentuan kerja bahkan tidak konsisten dengan waktu yang ditentukan maka menjadikan penyempitan waktu kerja karyawan.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Ketepatan target yang dibuat oleh karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang didapat oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang didapat oleh karyawan dalam proses penyelesaian tugas, akan menjadikan besarnya beban kerja yang didapat karyawan. Oleh sebab itu perlu adanya keseimbangan antara beban kerja dengan waktu penyelesaian.

Sedangkan menurut Putra (2012) indikator dalam mengukur beban kerja terdiri atas:

1. Standar pekerjaan yaitu kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya misal perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.
2. Target yang harus dicapai yaitu pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.
3. Kondisi pekerjaan yaitu pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misal mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.
4. Penggunaan waktu kerja yaitu jumlah waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi misal waktu lingkaran atau waktu baku atau waktu dasar.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa lingkungan kerja non fisiknya mendukung serta beban kerja yang diberikan perusahaan tidak berlebihan maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dari para pegawai perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja karyawan, kedisiplinan serta prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2005: 183). Menurut Luthans (2006: 47) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau emosi yang positif yang berasal dari pengalaman kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan pada lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Handoko (2001: 38) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 86) dapat diukur dengan menggunakan lima dimensi yang terdiri atas.

1. Kepuasan dengan promosi

Merupakan kesempatan bagi para karyawan untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan.

2. Kepuasan dengan rekan kerja

Merupakan sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial dapat mendukung tugas sesama rekan kerja lain pada suatu perusahaan.

3. Kepuasan dengan gaji

Merupakan gaji yang diperoleh karyawan sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan gaji karyawan lain yang memiliki posisi kerja yang sama.

#### 4. Kepuasan dengan pekerjaan

Merupakan sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan para karyawan untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

#### 5. Kepuasan dengan sikap atasan

Merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para karyawan.

Sedangkan menurut Effendy (2009: 92) dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri atas:

##### 1. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan bagi setiap karyawan, untuk mencapai hal tersebut maka diantara para karyawan biasanya menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

##### 2. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah tetapi juga dalam hal lain. Untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil sesungguhnya maka perlu dilakukan komunikasi terbuka antara atasan dengan bawahan.

##### 3. Ketenangan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja yang berkaitan dengan pekerjaannya melainkan juga berkaitan dengan kesejahteraan keluarganya.

##### 4. Perasaan diakui

Individu memiliki perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini biasanya berhubungan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaan.

##### 5. Penghargaan atas pekerjaan

Karyawan pasti memiliki keinginan untuk dihargai hasil karya yang dimilikinya, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu berusaha bekerja dengan giat.

## 6. Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah bekerja sehingga perlu diatasi dengan komunikasi dua arah secara timbal balik.

### 2.1.4 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan menjadi salah satu aset yang penting bagi perusahaan yang tercipta karena kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya (Hasibuan, 2005: 95). Menurut Fathoni (2006: 122) loyalitas merupakan usaha seorang karyawan untuk membela perusahaan guna menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif dalam perusahaannya. Sedangkan menurut Saydam (2000: 82) loyalitas karyawan merupakan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi oleh karyawan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku kehidupan sehari-hari serta perbuatan dalam melaksanakan tugas.

Unsur-unsur loyalitas karyawan menurut Saydam (2000: 84) yang terdiri atas 4 unsur yang terdiri atas.

#### 1. Ketaatan

Merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang diberikan.

#### 2. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

#### 3. Pengabdian

Merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga karyawan secara ikhlas kepada perusahaan.

#### 4. Kejujuran

Merupakan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan dengan penuh keiklasan, tidak menyalahgunakan wewenang, dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atas sesuai dengan fakta yang terjadi.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukn oleh Putri (2013) untuk mengukur variabel loyalitas diukur melalui empat indikator yang terdiri atas:

##### 1. Kemauan untuk bekerja

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok kerja memungkinkan akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang tidak mungkin dapat dicapai oleh orang secara individual.

##### 2. Rasa memiliki

Adanya rasa memiliki oleh karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk merasa harus menjaga serta bertanggungjawab terhadap perusahaan.

##### 3. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi cenderung akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan antara priobadi. Hubungan antara pribadi tersebut meliputi hubungan sosial antar karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, sugesti dari rekan kerja serta situasi kerja di perusahaan.

##### 4. Sikap terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya dapat dilihat dari sisi kesanggupan karyawan dalam bekerja atau karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok yang diperoleh di perusahaan.

Sikap loyalitas karyawan dalam perusahaan diperlukan agar karyawan termotivasi bekerja untuk diri sendiri dan bekerja dalam tim demi kepentingan bersama para anggota tersebut yang pada akhirnya dapat mempengaruhi karyawan untuk mau bekerja lembur, bekerja pada akhir pekan dan tidak berpindah pada lokasi lainnya untuk loyal pada pekerjaan (Robbin dan Coulter, 2016: 27).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Putri (2013) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pada PT Putra Masindo Utama Palembang. Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja (X), loyalitas karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Masindo Utama Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 27 responden yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Putra Masindo Utama Palembang

Penelitian Jian dan Kaur (2014) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Jaipur City. Variabel yang digunakan yaitu *physical environment* ( $X_1$ ), *mental environment* ( $X_2$ ), *job satisfaction* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pada Domino's store. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang ditentukan dengan teknik *convenient* dan *random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah *statistical table*. Hasil penelitian menunjukn bahwa *physical environment* dan *mental environment* mempengaruhi *job satisfaction* pada karyawan Domino's Store di Jaipur City.

Penelitian Heryati (2016) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Variabel yang digunakan yaitu kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan loyalitas karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 102 responden yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Penelitian Pranata (2016) yang bertujuan menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, konflik kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Bangka Sungailiat. Variabel yang

digunakan yaitu beban kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM Tirta Bangka Sungailiat. Sampel yang digunakan sebanyak 47 responden yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Bangka Sungailiat.

Penelitian Sebastian (2017) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi non financial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Kencana Amal Tani PKS Seberida. Variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), kompensasi non finansial ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan loyalitas karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pabrik PT Kencana Amal Tani PKS Seberida. Sampel yang digunakan sebanyak 78 responden yang ditentukan dengan teknik sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, kompensasi non financial dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Kencana Amal Tani PKS Seberida.

Penelitian Zanabazardan Jigjiddorj (2018) yang bertujuan untuk menguji pengaruh *employee satisfaction* terhadap *employee loyalty*, *retention*, dan *organizational performace* pada *Wool & Cashmere garment production company* di Mongolia. Variabel yang digunakan yaitu *employee satisfaction* ( $X$ ), *employee loyalty* ( $Z_1$ ), *retention* ( $Z_2$ ), *organizational performance* ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada *Wool & Cashmere garment production company* di Mongolia. Sampel yang digunakan sebanyak 268 responden yang ditentukan dengan teknik *random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational performance* melalui *employee loyalty* dan *employee retention* pada *Wool & Cashmere garment production company*.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Putri (2013)	Kepuasan Kerja (X), Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Putra Masindo Utama Palembang.
2.	Jian dan Kaur (2014)	<i>Physical Environment</i> (X <sub>1</sub> ), <i>Mental Environment</i> (X <sub>2</sub> ), <i>Job Satisfaction</i> (Y).	<i>Statistical Table</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>physical environment</i> dan <i>mental environment</i> mempengaruhi <i>job satisfaction</i> pada karyawan Domino's Store di Jaipur City.
3.	Heryati (2016)	Kompensasi (X <sub>1</sub> ), Beban Kerja (X <sub>2</sub> ), Loyalitas Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
4.	Pranata (2016)	Beban Kerja (X <sub>1</sub> ), Konflik Kerja (X <sub>2</sub> ), Kompetensi (X <sub>3</sub> ), Kepuasan Kerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Bangka Sungailiat.
5.	Sebastian (2017)	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>1</sub> ), Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> ), Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> ), Loyalitas Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Kencana Amal Tani PKS Seberida.
6.	Zanabazar dan Jigjiddorj (2018)	<i>Employee Satisfaction</i> (X), <i>Employee Loyalty</i> (Z <sub>1</sub> ), <i>Retention</i> (Z <sub>2</sub> ), <i>Organizational Performance</i> (Y).	Analisis SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>organizational performance</i> melalui <i>employee loyalty</i> dan <i>employee retention</i> pada <i>Wool &amp; Cashmere garment production company</i> di Mongolia.

Sumber: Putri (2013), Jian dan Kaur (2014), Heryati (2016), Pranata (2016), Sebastian (2017), Zanabazar dan Jigjiddorj (2018)

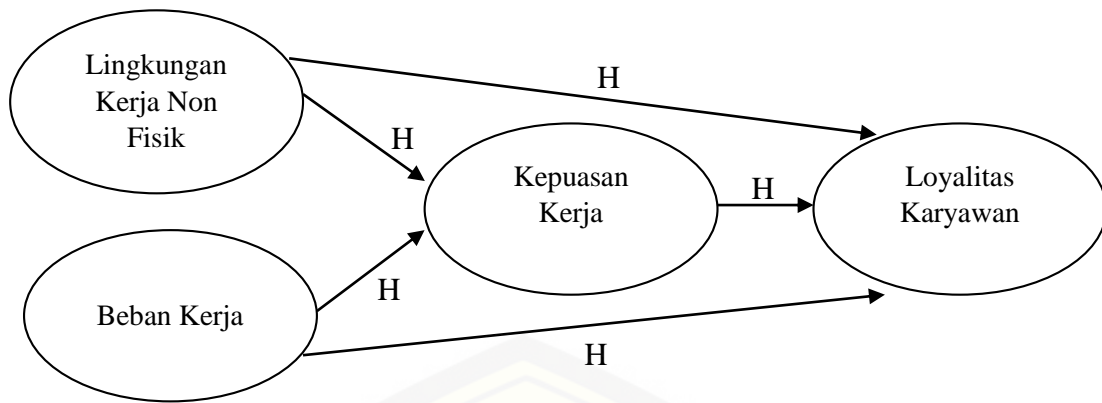
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu dalam metode analisis data. Pada metode analisis data penelitian terdahulu, peneliti menggunakan regresi linier sederhana, *statistical table*, regresi linier berganda, dan analisis SEM. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan *path analysis* atau analisis jalur.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disusun berdasarkan tinjauan teori yang merupakan sumber utama dalam suatu penelitian. Didalam penelitian ini difokuskan pada pembahasan tentang lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang dirasakan dan dialami oleh karyawan Konveksi Anda. Indikator lingkungan kerja non fisik mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2007: 28) yang terdiri atas pengawasan, suasana kerja, perlakuan dan hubungan. Beban kerja merupakan target yang harus dicapai oleh karyawan Konveksi Anda. Indikator beban kerja mengacu pada pendapat Koesomowidjojo (2017: 25) yang terdiri atas kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan target yang harus dicapai. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional para karyawan pada Konveksi Anda. Indikator kepuasan kerja mengacu pada pendapat Robbins (2003: 86) namun menghilangkan indikator kepuasan dengan promosi karena tidak sesuai dengan keadaan perusahaan yang tidak memiliki jenjang karir sehingga indikator yang digunakan yang terdiri atas kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan sikap atasan. Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan pada Konveksi Anda. Indikator loyalitas karyawan yang digunakan mengacu pada pendapat Saydam (2000: 84) yang terdiri atas ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Berdasarkan pemikiran yang telah dipaparkan peneliti, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsure yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan (Soetjipto, 2008: 87). Setiap karyawan tentu menginginkan mendapat kepuasan ditempat kerjanya, kepuasan kerja bisa menjadi gambaran bagaimana perasaan karyawan selama bekerja dilingkungan tersebut. Sedarmayanti (2007:26) mengemukakan bahwa perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang dapat mempermudah karyawan untuk menunjang aktifitas kerjanya, kenyamanan dan kemudahan karyawan selama menjalankan pekerjaan dilingkungannya tidak lepas dari kondisi sosial karyawan dengan sekitarnya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung inilah yang akan menciptakan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian yang dilakukan Jian dan Kaur (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan maka akan semakin meningkatkan kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Konveksi Anda

#### 2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 64) beban kerja yang terlalu banyak dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang karyawan sehingga menimbulkan stress yang berkepanjangan. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi serta volume kerja yang terlalu banyak. Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2016) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis karyawan sehingga karyawan akan merasa tidak puas karena terlalu tertekan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah

H<sub>2</sub>: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Konveksi Anda

#### 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya (Hasibuan, 2005: 95). Membangun loyalitas karyawan bukanlah hal yang mudah, sehingga perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan bersedia loyal terhadap perusahaan. salah satu kebutuhan karyawan di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik yang mendukung. Hubungan antara karyawan dengan atasan atau sesama rekan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan semangat karyawan turun sehingga tingkat loyalitas karyawan menjadi menurun karena faktor kejenuhan saat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sebastian (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda

#### 2.4.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 21) beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja berkaitan dengan loyalitas karyawan, loyalitas yang tinggi berasal dari kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan beban kerja yang diberikan, apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan waktu yang sesuai dengan ketentuan maka karyawan akan merasa puas sehingga pekerjaan tersebut bukan menjadi beban yang berat. Tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Loyalitas menjadi timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, semakin rendah beban yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah H<sub>4</sub>: Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda

#### 2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dari para pegawai perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja karyawan, kedisiplinan serta prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2005: 183). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi terhadap suatu perusahaan akan memiliki tingkat kemangkiran yang rendah, sedangkan kepuasan karyawan yang rendah terhadap perusahaan akan menyebabkan tingkat kemangkiran kerja yang tinggi. Karyawan akan menjadikan karyawan memiliki berbagai alasan untuk melakukan absen kerja apabila merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan perusahaannya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab serta rasa loyalitas karyawan tersebut rendah (Hadiutama, 2008). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zanabazar dan Jigjiddorj (2018)

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Anda



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 47) rancangan penelitian memuat suatu perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam menjawab pertanyaan dan tentang informasi yang relevan sesuai dengan rencana kebutuhan penelitian. Sumber khusus darimana di peroleh, strategi untuk mengumpulkan dan bagaimana menganalisisnya Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indrianto dan Supomo, 2011: 115). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Konveksi Anda Lumajang. Karena jumlah karyawan pada Konveksi Anda adalah 36 karyawan sehingga penelitian ini menggunakan teknik penentuan responden dengan metode sensus, yaitu penelitian yang menggunakan seluruh elemen populasi.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang digunakan, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para karyawan konveksi Anda Lumajang. Sumber data primer yang diperoleh berupa karakteristik responden serta hasil jawaban responden atas pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan.

Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari jurnal, buku, website dan skripsi yang telah dipublikasikan.

### 3.4 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ )
2. Variabel Intervening yaitu kepuasan kerja ( $Z$ )
3. Variabel dependen yaitu loyalitas karyawan ( $Y$ )

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

#### 3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam variabel dalam penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian meliputi indikator sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ )

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang dirasakan dan dialami oleh karyawan Konveksi Anda. Indikator variabel lingkungan kerja non fisik berdasarkan pendapat Serdamayanti (2001:27) dan Soetjipto (2008: 87) yang telah disesuaikan dengan penelitian ini terdiri atas.

- a. Pengawasan ( $X_{1.1}$ ) yaitu pekerjaan karyawan pada Konveksi Anda Lumajang selalu mendapat pantauan dari Pemilik
- b. Suasana kerja ( $X_{1.2}$ ) yaitu kondisi di Konveksi Anda Lumajang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.
- c. Perlakuan ( $X_{1.3}$ ) yaitu karyawan Konveksi Anda Lumajang mendapat perlakuan yang sama dari Pemilik.
- d. Hubungan ( $X_{1.4}$ ) yaitu hubungan sesama karyawan Konveksi Anda Lumajang terjalin dengan baik.
- e. Kesempatan untuk maju ( $X_{1.5}$ ) yaitu setiap karyawan Konveksi Anda Lumajang memiliki kesempatan untuk berkemabang diperusahaan.



f. Keamanan dalam bekerja ( $X_{1,6}$ ) yaitu setiap karyawan Konveksi Anda Lumajang mendapat jaminan keselamatan kerja.

2. Beban Kerja ( $X_2$ )

Beban kerja merupakan target yang harus dicapai oleh karyawan pada Konveksi Anda. Indikator variabel beban kerja berdasarkan pendapat Koesomowidjojo (2017: 21) dan Putra (2012) yang telah disesuaikan dengan penelitian ini terdiri atas.

- a. Kondisi pekerjaan ( $X_{2,1}$ ) yaitu karyawan mampu memahami tugas yang telah ditetapkan oleh Konveksi Anda Lumajang.
- b. Penggunaan waktu ( $X_{2,2}$ ) yaitu karyawan bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Konveksi Anda Lumajang.
- c. Target yang harus dicapai ( $X_{2,3}$ ) yaitu karyawan Konveksi Anda Lumajang mampu menyelesaikan semua pesanan tepat waktu.
- d. Standar pekerjaan ( $X_{2,4}$ ) yaitu karyawan Konveksi Anda Lumajang memiliki standar kualitas yang harus diselesaikan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja ( $Z$ )

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional para karyawan pada Konveksi Anda. Indikator variabel kepuasan kerja berdasarkan pendapat Robbins (2003: 86) dan Effendy (2009: 92) yang telah disesuaikan dengan penelitian ini terdiri atas.

- a. Kepuasan dengan rekan kerja ( $Z_{1,1}$ ) yaitu karyawan merasa puas terhadap kinerja rekan kerja pada konveksi Anda Lumajang.
- b. Kepuasan dengan gaji ( $Z_{1,2}$ ) yaitu gaji yang diterima karyawan pada konveksi Anda Lumajang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.
- c. Kepuasan dengan pekerjaan ( $Z_{1,3}$ ) yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan pada konveksi Anda Lumajang.
- d. Kepuasan dengan sikap atasan ( $Z_{1,4}$ ) yaitu pemilik konveksi Anda Lumajang memberikan bantuan teknis terhadap pekerjaan karyawan.
- e. Ketenangan bekerja ( $Z_{1,5}$ ) yaitu karyawan Konveksi Anda Lumajang dapat bekerja tanpa takut dipecat oleh pemilik.
- f. Penghargaan atas pekerjaan ( $Z_{1,6}$ ) yaitu karyawan Konveksi Anda Lumajang mendapatkan upah tambahan jika dapat bekerja melebihi target pemilik.

#### 4. Loyalitas karyawan (Y)

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan pada Konveksi Anda. Indikator loyalitas karyawan berdasarkan pendapat Saydam (2000: 84) dan Putri (2013) yang telah disesuaikan dengan penelitian ini terdiri atas.

- a. Ketaatan (Y<sub>1</sub>) yaitu karyawan pada konveksi Anda Lumajang patuh terhadap jam kerja yang ditentukan.
- b. Tanggung jawab (Y<sub>2</sub>) yaitu karyawan pada konveksi Anda Lumajang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Pengabdian (Y<sub>3</sub>) yaitu karyawan pada konveksi Anda Lumajang memberikan sumbangan tenaga secara ikhlas.
- d. Kejujuran (Y<sub>4</sub>) yaitu karyawan selalu menjaga kepercayaan yang diberikan pemilik konveksi Anda Lumajang.
- e. Rasa memiliki (Y<sub>6</sub>) yaitu karyawan Konveksi Anda Lumajang merasa ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- f. Sikap terhadap pekerjaan (Y<sub>6</sub>) yaitu karyawan Konveksi Anda Lumajang selalu berusaha untuk bekerja dengan baik.

#### 3.5.2 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2008:93). Skala likert variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Hasil jawaban untuk setiap variabel dalam penelitian diberi skor sebagai berikut.

1. Sangat Setuju (SS) : 5 Skor
2. Setuju (S) : 4 Skor
3. Kurang Setuju (KS) : 3 Skor
4. Tidak Setuju (TS) : 2 Skor
5. Sangat Tidak Setuju (STS): 1 Skor

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuosioner tersebut sudah betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2013:45). Uji validitas menggunakan analisis korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasi tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:70) :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X (\sum Y))}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment pearson's*. Signifikansi *product moment pearson's* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Sebuah variabel dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013:45).

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005:41). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa

tidak reliabel (Ghozali, 2005:42). Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Priyatno, 2010:75) :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r} \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan;

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan *software* SPSS versi 23. Menurut Ghozali (2005: 42) suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil *cronbach alpha* > 0,60.

### 3.7 Uji Normalitas Data

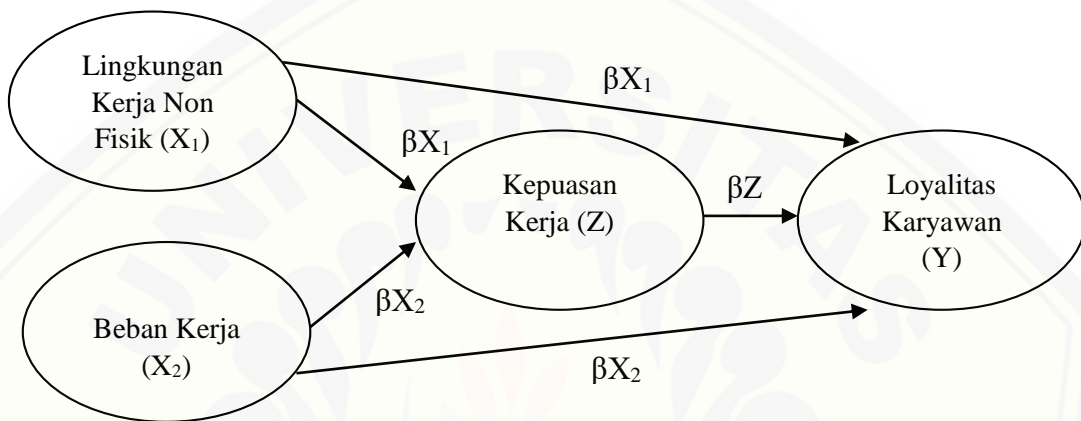
Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel tersebut juga dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Latan, 2013: 39). Uji normalitas data penelitian ini menggunakan *Shapiro Wilk Test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan menggunakan *Shapiro Wilk Test* yaitu data terdistribusi normal apabila nilai signifikan yang dihasilkan > 0,05 sedangkan data tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikan yang dihasilkan <  $\alpha$ .

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis jalur merupakan bagian dari analisis

regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006: 147). Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur. Berikut merupakan diagram jalur maupun koefisien jalur yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan :

$\beta_{1X_1Z}$ = Koefisien jalur pengaruh  $X_1$  terhadap Z

$\beta_{2X_2Z}$ = Koefisien jalur pengaruh  $X_2$  terhadap Z

$\beta_{3X_1Y}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_1$  terhadap Y

$\beta_{4X_2Y}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_2$  terhadap Y

$\beta_{5ZY}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model analisa jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut

$$Z = \beta_{1X_1Z} + \beta_{2X_2Z} + \epsilon_1 \dots\dots\dots (\text{persamaan 1}) \dots\dots\dots(3.3)$$

$$Y = \beta_{3X_1Y} + \beta_{4X_2Y} + \beta_{5ZY} + \epsilon_2 \dots\dots\dots (\text{persamaan 2}) \dots\dots\dots(3.4)$$

Keterangan :

$X_1$  = Lingkungan kerja non fisik

$X_2$  = Beban kerja

Z = Kepuasan kerja

Y = Loyalitas Karyawan

$\beta$  = Koefisien Variabel bebas

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan baik sekedar dilihat dari *goodnes of fit* suatu model, model yang baik juga harus bebas dari penyimpangan asumsi klasik. Penyimpangan asumsi klasik terdiri dari

#### 1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* pada masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005: 105). Jika *variance* tetap maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser (glesjer test)* yaitu dengan cara meregresikan absolute residual dengan variabel bebasnya. Apabila nilai signifikansi (*sig*)  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolute terhadap seluruh variabel bebasnya mempunyai nilai thitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 156). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah ataupun secara bersama-sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X dan Z terhadap Y terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh

antara variabel bebas terhadap variabel terkaitnya. Sebaliknya jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkaitnya.

#### 3.8.4 Perhitungan Jalur

Menurut Ghozali (2016:238), besarnya nilai pengaruh tidak langsung adalah dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya, yaitu koefisien variabel bebas ke variabel intervening dikalikan dengan variabel intervening ke variabel terikat. Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory*. *Trimming Theory* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel *eksogen* yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* sebagai berikut (Riduwan, 2008):

1. Merumuskan persamaan *structural*.
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
3. Membuat gambar diagram jalur lengkap.
4. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
5. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
6. Menghitung secara individual.
7. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur.
8. Merangkum ke dalam tabel.
9. Memakai dan menyimpulkan.

Apabila semua jalur sudah signifikan maka dapat dilakukan perhitungan Pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel dapat dihitung sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
  - a. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ )
 
$$DE_{zx_1} = X_1 \rightarrow Z$$
  - b. Pengaruh variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ )
 
$$DE_{zx_2} = X_2 \rightarrow Z$$
  - c. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ )
 
$$DE_{yx_1} = X_1 \rightarrow Y$$
  - d. Pengaruh variabel beban kerja ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ )
 
$$DE_{yx_2} = X_2 \rightarrow Y$$
  - e. Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ )
 
$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y$$
2. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
  - a. Pengaruh lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $Z$ )
 
$$IE_{yzx_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$
  - b. Pengaruh beban kerja ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ) melalui kepuasan kerja ( $Z$ )
 
$$IE_{yzx_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$
3. Menghitung Pengaruh Total (Total Effect atau TE)
 

Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan karyawan.

$$TE_{yix_1i} = DE_{yix_1i} + IE_{yix_1i}$$

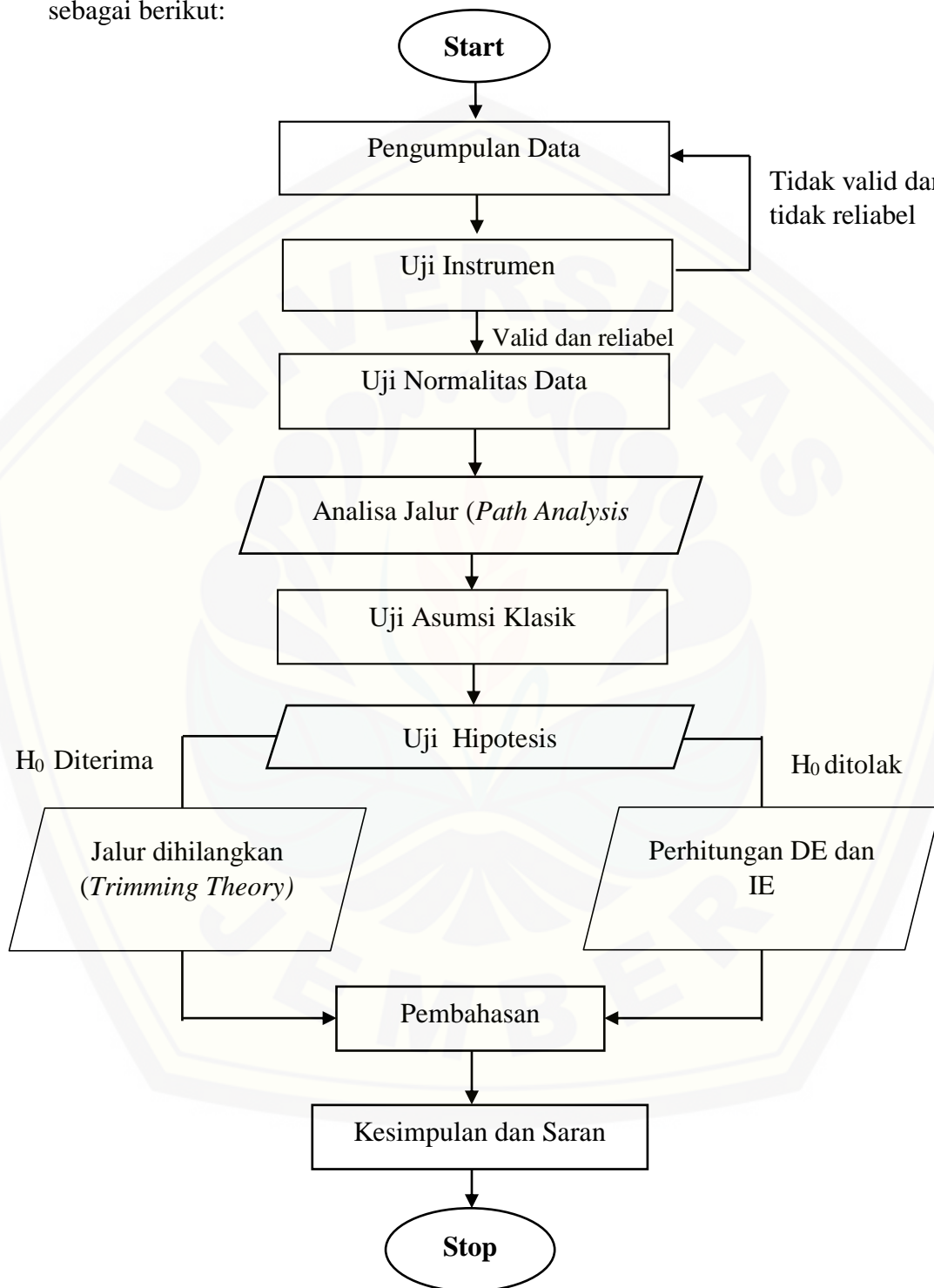
Dalam penentuan terdapat atau tidaknya efek mediasi atau *intervening* dalam model, dapat dilihat dari kriteria seperti dibawah ini, yaitu :

  - a. Jika nilai pengaruh total koefisien jalur  $>$  nilai pengaruh langsungnya, maka terdapat hubungan *intervening* atau mediasi.
  - b. Jika nilai pengaruh total koefisien jalur  $<$  nilai pengaruh langsungnya, maka tidak terdapat hubungan *intervening* atau mediasi.



### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui langkah – langkah penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

#### Keterangan

1. Start, yaitu tahap persiapan penelitian dengan mengenai masalah yang di teliti.
2. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden
3. Melakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk mendapatkan data akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data, jika data dinyatakan valid maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Melakukan uji normalitas data untuk mengetahui data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak
5. Data dinalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel.
6. Melakukan uji asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.
7. Uji hipotesis, menggunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t dibagi menjadi dua tahap yaitu:
  - a. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan jalur pengaruh langsung dan tidak langsung.
  - b. Jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka lakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming theory*).
8. Melakukan pembahasan.
9. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
10. STOP menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain yaitu:

- a. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya bahwa lingkungan kerja non fisik yang kurang baik menjadikan karyawan pada Konveksi Anda Lumajang menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan sehingga pemilik Konveksi Anda Lumajang perlu mengupayakan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang baik dalam perusahaan misal dengan melakukan pantauan terhadap karyawan ketika sedang bekerja, menciptakan kondisi yang nyaman, melakukan *family bonding*, memberikan semua karyawan kesempatan yang sama untuk berkembang, serta memberikan jaminan keselamatan pada semua karyawan Konveksi Anda.
- b. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya bahwa beban kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan pada konveksi Anda Lumajang menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan sehingga pemilik Konveksi Anda Lumajang perlu mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan mengurangi kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan atau memperlama jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
- c. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya bahwa lingkungan kerja non fisik yang kurang baik menjadikan karyawan pada Konveksi Anda Lumajang menjadi tidak loyal terhadap perusahaan sehingga pemilik Konveksi Anda Lumajang perlu mengupayakan memperbaiki lingkungan kerja non fisik pada perusahaan misal dengan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sehingga

hubungan antar karyawan menjadi harmonis dan karyawan akan menjadi loyal terhadap perusahaan.

- d. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan artinya bahwa beban kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan pada konveksi Anda menjadi tidak loyal terhadap perusahaan sehingga pemilik Konveksi Anda Lumajang perlu mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan mengurangi kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan atau memperlama jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan yang disesuaikan tingkat kesulitan dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan artinya bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan karyawan pada konveksi Anda menjadi tidak loyal terhadap perusahaan sehingga pemilik dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan upah kerja yang adil serta memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan dapat dicapai oleh para karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa data, pembahasan serta kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang diberikan dari hasil penelitian ini antara lain yaitu:

- a. Bagi Konveksi Anda Lumajang

Bagi pemilik Konveksi Anda Lumajang sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja non fisik dengan berupaya menciptakan hubungan yang baik antar karyawan serta memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan agar karyawan mampu bekerja secara baik dan merasa puas terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover* karena karyawan merasa loyal terhadap perusahaan.

b. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan objek yang memiliki sampel lebih banyak, peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan metode kualitatif maupun alat analisis lain agar dapat memperluas pembahasan penelitian serta memperkuat hasil jawaban kuesioner.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Aslinda. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe”. *Skripsi*. Kendari: Universitas Halu Oleo.
- Fajarullaili, Nurul Asfiah. 2018. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur”. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Asdi Mahastya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadinata, Himawan Chandra. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Genteng Massooa Kebumen Jawa Tengah”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, Agustina. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Vol 1 (2). Hal 56-75.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE

- Jain, Ruchi dan Surinder Kaur. 2014. Impact of Work Enviromrnty on Job Satisfaction. *International Journal of Scient and Reaserch Publication*. Vol 4(1). Hal 1-8.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Paduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusumah, Wijaya. Kajian Teoritis dalam Pandangan Saya dalam <http://www.kompasiana.com/wijayalabs/54f43caa7455139e2b6c8905/kajian-teoritis-dalam-pandangan-saya>. diakses pada 1 Mei 2019
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Nasution, Siti Lam'ah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Cahaya Baru Rantauprapat. *Wahana Informasi*. Vol 6 (1). Hal 178-191.
- Putra, Achnad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Vol 1 (5). Hal 22 – 31.
- Putri, Ovinda Praman. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Putra Masindo Utama Palembang”. *Skripsi*. Palembang: Universitas Iba
- Pranata, Sandi. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bangka Sungailiat. *Jurnal Universitas Bangka Belitung*.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom

- Ramadhani, Zahrah Putri dan Mudji Rahardjo. 2017. Analisis Pengaruh Kompensai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). *Diponegoro Journal of Management*. Vol 6 (4). Hal 1-12.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikas*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarwono, S.W. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jilid 2. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Sebastian. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Kencana Amal Tani PKS Seberida. *JOM Fekom*. Vol 4 (1). Hal 167-180.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan Kelima. Jakarta: Rineka Cipta
- Soetipto, Budi W. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wijono, Sutarto. 2006. *Psikologi industry dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.



Zanabazar, Altanchimeg dan Sarantuya Jigjiddorj. Impact of Employee Satisfaction in Employee Loyalty, Retention and Organizational Performance. *International Journal of Management and Applied Science*. Vol 4 (7). Hal 51-55.



**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

**KUISIONER PENELITIAN**

Kepada,  
Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i  
Karyawan Konveksi Anda Lumajang

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Loyalitas Karyawan pada Konveksi Anda Lumajang”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian digunakan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan. Oleh karena itu saya mohon Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuisisioner dengan sebenar-benarnya.

Kerja sama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Ibu/Saudari dalam pengisian kuisisioner ini.

Peneliti

Suksmatatyarani Pavitra Widyastuti

NIM. 150810201300

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nomor Responden : .....(diisi oleh peneliti)
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (Coret yang tidak perlu)
4. Masa Kerja : ..... Tahun
5. Pendidikan Terakhir : .....

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda *checklist* pada salah satu kolom setiap pertanyaan sesuai dengan yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu :
  - a) SS : Sangat Setuju
  - b) S : Setuju
  - c) KS : Kurang Setuju
  - d) TS : Tidak Setuju
  - e) STS : Sangat Tidak Setuju

**PERNYATAAN KUESIONER****LINGKUNGAN KERJA NON FISIK**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
X <sub>1.1</sub>	Pekerjaan saya selalu mendapat pantauan dari Pemilik					
X <sub>1.2</sub>	Saya bersemangat dalam bekerja karena kondisi di Konveksi Anda Lumajang yang nyaman.					
X <sub>1.3</sub>	Saya mendapatkan perlakuan yang sama dari pemilik Konveksi Anda Lumajang.					
X <sub>1.4</sub>	Hubungan saya dengan karyawan lain di Konveksi Anda Lumajang terjalin dengan baik.					
X <sub>1.5</sub>	Setiap karyawan di Konveksi Anda Lumajang memiliki kesempatan untuk berkembang diperusahaan.					
X <sub>1.6</sub>	Setiap karyawan Konveksi Anda Lumajang mendapat jaminan keselamatan kerja.					

**BEBAN KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
X <sub>2.1</sub>	Saya mampu memahami tugas yang telah ditetapkan oleh Konveksi Anda Lumajang.					
X <sub>2.2</sub>	Saya bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Konveksi Anda Lumajang.					
X <sub>2.3</sub>	Saya mampu menyelesaikan semua pesanan tepat waktu.					
X <sub>2.4</sub>	Karyawan Konveksi Anda Lumajang memiliki standar kualitas yang harus dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya.					

**KEPUASAN KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Z.1	Saya merasa puas terhadap kinerja rekan kerja saya pada konveksi Anda Lumajang.					
Z.2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.					
Z.3	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan saya					
Z.4	Saya merasa puas dengan bantuan teknis yang diberikan oleh pemilik Konveksi Anda					
Z.5	Saya merasa dapat bekerja tanpa takut dipecat oleh pemilik.					
Z.6	Saya merasa puas dengan upah tambahan yang saya dapatkan jika dapat bekerja melebihi target pemilik.					

**LOYALITAS KARYAWAN**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Y.1	Saya patuh terhadap jam kerja yang telah ditentukan					
Y.2	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Y.3	Saya memberikan sumbangan tenaga secara ikhlas pada konveksi Anda					
Y.4	Saya selalu menjaga kepercayaan yang diberikan pemilik konveksi Anda Lumajang					
Y.5	Saya merasa ikut berperan dalam mencapai tujuan Konveksi Anda Lumajang.					
Y.6	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan baik di Konveksi Anda Lumajang.					

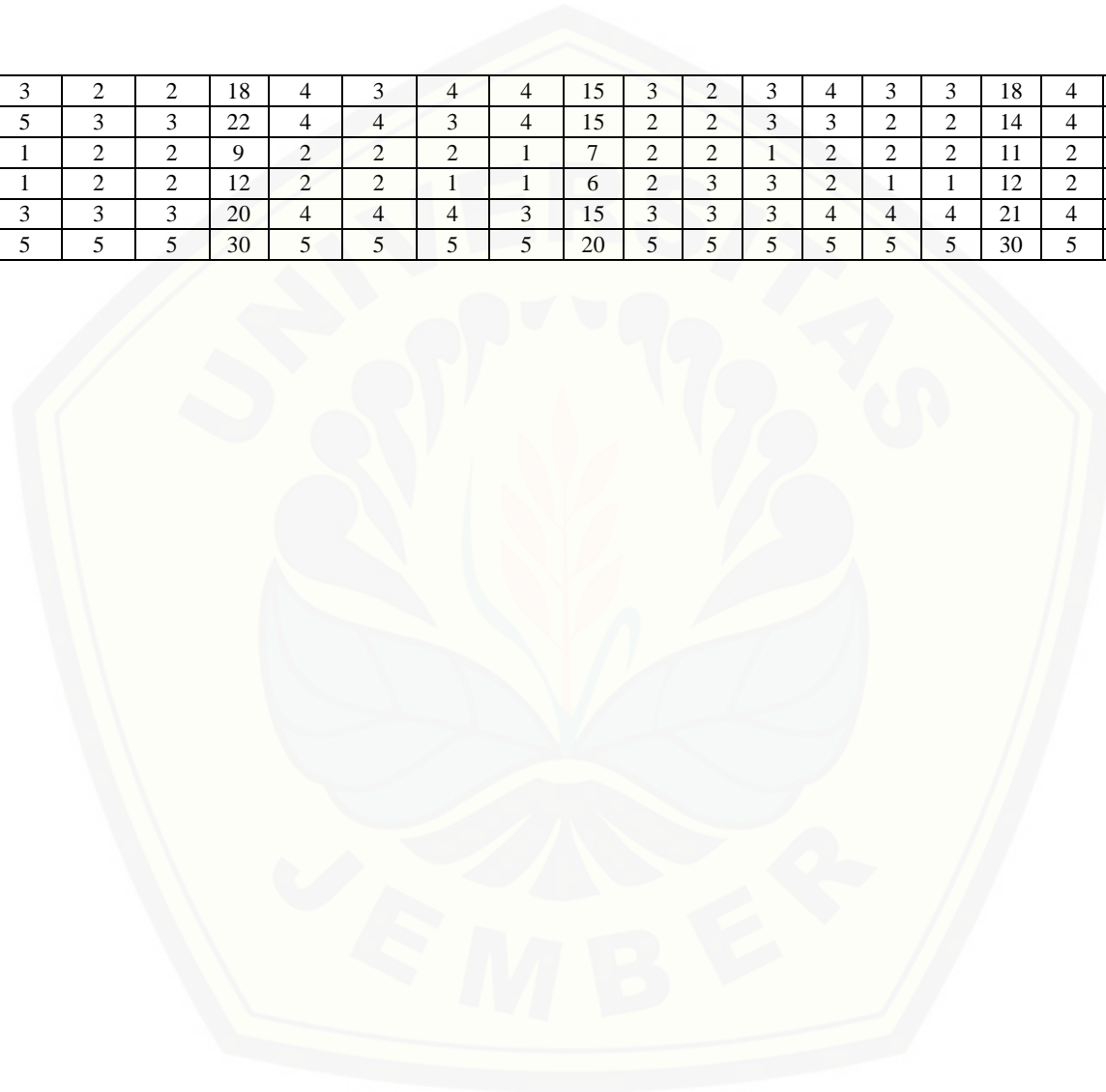
**Lampiran 2. Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
1	Perempuan	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
2	Perempuan	25 - 30 tahun	1 - 5 tahun	S1
3	Perempuan	36 - 40 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
4	Perempuan	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
5	Laki-laki	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
6	Perempuan	25 - 30 tahun	1 - 5 tahun	SMA
7	Perempuan	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
8	Laki-laki	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
9	Laki-laki	36 - 40 tahun	Lebih dari 5 tahun	SMP
10	Perempuan	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
11	Perempuan	31 - 35 tahun	1 - 5 tahun	SMA
12	Laki-laki	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
13	Perempuan	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
14	Perempuan	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
15	Laki-laki	25 - 30 tahun	1 - 5 tahun	SMA
16	Perempuan	36 - 40 tahun	Lebih dari 5 tahun	SMP
17	Laki-laki	36 - 40 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
18	Perempuan	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
19	Laki-laki	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
20	Perempuan	36 - 40 tahun	Lebih dari 5 tahun	SMA
21	Laki-laki	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
22	Perempuan	31 - 35 tahun	Lebih dari 5 tahun	SMA
23	Perempuan	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
24	Perempuan	25 - 30 tahun	1 - 5 tahun	SMA
25	Laki-laki	36 - 40 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
26	Perempuan	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
27	Perempuan	Lebih dari 40 tahun	Lebih dari 5 tahun	SMP
28	Perempuan	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
29	Laki-laki	31 - 35 tahun	1 - 5 tahun	SMA
30	Perempuan	36 - 40 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
31	Perempuan	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
32	Laki-laki	36 - 40 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMP
33	Perempuan	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
34	Perempuan	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA
35	Laki-laki	Lebih dari 40 tahun	Lebih dari 5 tahun	SMA
36	Perempuan	25 - 30 tahun	Kurang dari 1 tahun	SMA

## Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	4	4	3	4	3	2	20	4	3	4	4	15	4	2	3	3	4	3	19	4	3	3	4	3	3	20
2	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	5	5	4	4	5	27	5	4	4	5	5	5	28
3	3	2	2	1	1	2	11	2	3	3	2	10	2	2	1	1	2	2	10	2	3	2	2	1	2	12
4	1	2	1	1	2	1	8	2	1	1	2	6	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	2	1	2	9
5	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	3	10	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17
6	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	27	5	4	5	4	5	4	27
7	1	1	2	2	2	1	9	2	3	3	3	11	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	2	1	11
8	3	5	3	5	4	3	23	2	2	3	2	9	2	3	2	3	3	2	15	3	4	3	2	2	3	17
9	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18	5	4	5	5	4	3	26	5	4	5	4	5	4	27
10	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	5	18	5	5	5	5	3	3	26	4	4	5	4	5	4	26
11	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	3	14	4	3	3	4	2	3	19	4	3	3	4	2	4	20
12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
13	4	5	3	4	5	4	25	5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	5	4	4	27
14	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	2	3	2	3	16	2	2	3	3	10	3	3	2	3	1	1	13	2	2	3	3	2	3	15
16	4	4	3	3	4	4	22	4	2	2	3	11	3	2	4	3	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
17	3	4	5	4	2	2	20	3	4	5	3	15	4	2	3	4	3	3	19	2	4	3	4	5	3	21
18	5	4	5	4	5	5	28	5	4	3	5	17	5	4	5	4	4	3	25	5	4	5	4	5	3	26
19	1	2	2	3	2	1	11	2	2	1	1	6	2	3	1	2	1	1	10	1	2	2	2	2	2	11
20	2	1	1	2	3	2	11	2	2	1	2	7	3	2	2	2	1	2	12	2	3	3	1	2	2	13
21	5	4	4	4	3	3	23	5	4	4	4	17	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29
22	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	4	12	3	4	4	3	3	2	19	3	4	2	3	2	3	17
23	2	2	3	2	2	2	13	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	2	3	2	15
24	4	3	3	4	3	4	21	5	4	3	3	15	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	3	3	3	20
25	1	2	2	1	1	2	9	3	4	3	3	13	1	1	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	2	10
26	4	5	4	4	4	4	25	5	4	3	3	15	3	2	4	4	5	4	22	4	5	4	4	3	4	24
27	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	5	27	5	4	5	4	4	5	27
28	3	4	3	3	3	2	18	3	4	4	3	14	2	4	3	2	4	3	18	2	4	3	4	4	2	19
29	2	4	3	3	2	2	16	3	2	3	2	10	2	3	3	2	4	2	16	2	1	2	3	3	2	13
30	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	3	14	3	2	4	3	3	2	17	4	4	3	5	5	4	25

31	4	4	3	3	2	2	18	4	3	4	4	15	3	2	3	4	3	3	18	4	2	4	3	3	3	19
32	4	3	4	5	3	3	22	4	4	3	4	15	2	2	3	3	2	2	14	4	3	3	3	4	3	20
33	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	1	7	2	2	1	2	2	2	11	2	1	1	1	2	2	9
34	2	2	3	1	2	2	12	2	2	1	1	6	2	3	3	2	1	1	12	2	1	2	2	3	2	12
35	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	15	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	4	4	23
36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30





**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	11.1	11.1	11.1
	2.00	6	16.7	16.7	27.8
	3.00	10	27.8	27.8	55.6
	4.00	9	25.0	25.0	80.6
	5.00	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	8.3	8.3	8.3
	2.00	8	22.2	22.2	30.6
	3.00	5	13.9	13.9	44.4
	4.00	14	38.9	38.9	83.3
	5.00	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	8.3	8.3	8.3
	2.00	7	19.4	19.4	27.8
	3.00	14	38.9	38.9	66.7
	4.00	7	19.4	19.4	86.1
	5.00	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	13.9	13.9	13.9
	2.00	5	13.9	13.9	27.8
	3.00	11	30.6	30.6	58.3
	4.00	10	27.8	27.8	86.1
	5.00	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.6	5.6	5.6
	2.00	12	33.3	33.3	38.9
	3.00	9	25.0	25.0	63.9
	4.00	9	25.0	25.0	88.9
	5.00	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	8.3	8.3	8.3
	2.00	13	36.1	36.1	44.4
	3.00	10	27.8	27.8	72.2
	4.00	5	13.9	13.9	86.1
	5.00	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	30.6	30.6	30.6
	3.00	7	19.4	19.4	50.0
	4.00	11	30.6	30.6	80.6
	5.00	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.8	2.8	2.8
	2.00	11	30.6	30.6	33.3
	3.00	7	19.4	19.4	52.8
	4.00	11	30.6	30.6	83.3
	5.00	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	11.1	11.1	11.1
	2.00	5	13.9	13.9	25.0
	3.00	13	36.1	36.1	61.1
	4.00	8	22.2	22.2	83.3
	5.00	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	8.3	8.3	8.3
	2.00	6	16.7	16.7	25.0
	3.00	14	38.9	38.9	63.9
	4.00	8	22.2	22.2	86.1
	5.00	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.8	2.8	2.8
	2.00	11	30.6	30.6	33.3
	3.00	12	33.3	33.3	66.7
	4.00	6	16.7	16.7	83.3
	5.00	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.6	5.6	5.6
	2.00	12	33.3	33.3	38.9
	3.00	11	30.6	30.6	69.4
	4.00	6	16.7	16.7	86.1
	5.00	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Z.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	13.9	13.9	13.9
	2.00	8	22.2	22.2	36.1
	3.00	10	27.8	27.8	63.9
	4.00	4	11.1	11.1	75.0
	5.00	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Z.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	8.3	8.3	8.3
	2.00	9	25.0	25.0	33.3
	3.00	9	25.0	25.0	58.3
	4.00	10	27.8	27.8	86.1
	5.00	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Z.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	11.1	11.1	11.1
	2.00	8	22.2	22.2	33.3
	3.00	9	25.0	25.0	58.3
	4.00	12	33.3	33.3	91.7
	5.00	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Z.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	13.9	13.9	13.9
	2.00	10	27.8	27.8	41.7
	3.00	11	30.6	30.6	72.2
	4.00	6	16.7	16.7	88.9
	5.00	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	8.3	8.3	8.3
	2.00	11	30.6	30.6	38.9
	3.00	5	13.9	13.9	52.8
	4.00	9	25.0	25.0	77.8
	5.00	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	11.1	11.1	11.1
	2.00	6	16.7	16.7	27.8
	3.00	9	25.0	25.0	52.8
	4.00	14	38.9	38.9	91.7
	5.00	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.8	2.8	2.8
	2.00	10	27.8	27.8	30.6
	3.00	12	33.3	33.3	63.9
	4.00	5	13.9	13.9	77.8
	5.00	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	8.3	8.3	8.3
	2.00	8	22.2	22.2	30.6
	3.00	9	25.0	25.0	55.6
	4.00	11	30.6	30.6	86.1
	5.00	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.6	5.6	5.6
	2.00	10	27.8	27.8	33.3
	3.00	10	27.8	27.8	61.1
	4.00	6	16.7	16.7	77.8
	5.00	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.8	2.8	2.8
	2.00	11	30.6	30.6	33.3
	3.00	11	30.6	30.6	63.9
	4.00	9	25.0	25.0	88.9
	5.00	4	11.1	11.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

**Lampiran 4. Uji Validitas**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.759**	.767**	.770**	.727**	.849**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.759**	1	.719**	.782**	.724**	.664**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.767**	.719**	1	.753**	.616**	.725**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.770**	.782**	.753**	1	.726**	.685**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.727**	.724**	.616**	.726**	1	.786**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.849**	.664**	.725**	.685**	.786**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1	Pearson Correlation	.921**	.878**	.862**	.891**	.861**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.722**	.631**	.730**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.722**	1	.791**	.745**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.631**	.791**	1	.723**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.730**	.745**	.723**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	.862**	.916**	.887**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

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

**Correlations**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.687**	.794**	.811**	.580**	.691**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Z.2	Pearson Correlation	.687**	1	.718**	.644**	.511**	.599**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Z.3	Pearson Correlation	.794**	.718**	1	.831**	.717**	.710**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Z.4	Pearson Correlation	.811**	.644**	.831**	1	.626**	.727**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Z.5	Pearson Correlation	.580**	.511**	.717**	.626**	1	.836**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Z.6	Pearson Correlation	.691**	.599**	.710**	.727**	.836**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Z	Pearson Correlation	.876**	.798**	.923**	.894**	.823**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.697**	.853**	.782**	.710**	.849**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	.697**	1	.721**	.721**	.627**	.750**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	.853**	.721**	1	.717**	.739**	.774**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson Correlation	.782**	.721**	.717**	1	.760**	.817**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	.710**	.627**	.739**	.760**	1	.650**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson Correlation	.849**	.750**	.774**	.817**	.650**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y	Pearson Correlation	.922**	.845**	.904**	.901**	.847**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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



**Lampiran 5. Uji Reliabilitas****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	4

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	6

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	6

**Lampiran 6. Uji Normalitas Data****Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.105	36	.200*	.953	36	.134
X2	.128	36	.145	.948	36	.088
Z	.113	36	.200*	.953	36	.126
Y	.112	36	.200*	.944	36	.070

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**Lampiran 7. Analisis Jalur****a. Jalur I ( $X_1, X_2 - Z$ )****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 <sup>a</sup>	.871	.863	2.32362

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201.049	2	600.524	111.225	.000 <sup>b</sup>
	Residual	178.174	33	5.399		
	Total	1379.222	35			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.061	1.312		-.046	.963
	X1	.590	.117	.600	5.051	.000
	X2	.559	.181	.368	3.092	.004

a. Dependent Variable: Z

b. Jalur II ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Z$  –  $Y$ )Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.954	.950	1.42831

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1351.718	3	450.573	220.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.282	32	2.040		
	Total	1417.000	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.006	.806		.008	.994
	X1	.396	.096	.397	4.141	.000
	X2	.320	.126	.208	2.541	.016
	Z	.414	.107	.408	3.868	.001

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 8. Uji Multikolinieritas****a. Jalur I ( $X_1, X_2 - Z$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.061	1.312		-.046	.963		
X1	.590	.117	.600	5.051	.000	.277	3.609
X2	.559	.181	.368	3.092	.004	.277	3.609

a. Dependent Variable: Z

**b. Jalur II ( $X_1, X_2, Z - Y$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.006	.806		.008	.994		
X1	.396	.096	.397	4.141	.000	.156	6.400
X2	.320	.126	.208	2.541	.016	.215	4.655
Z	.414	.107	.408	3.868	.001	.129	7.741

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas****a. Jalur I ( $X_1, X_2 - Z$ )****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.519	.884		1.717	.095
X1	-.027	.079	-.114	-.344	.733
X2	.048	.122	.131	.396	.694

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**b. Jalur II ( $X_1, X_2, Z - Y$ )****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.934	.591		1.581	.124
X1	.013	.070	.085	.190	.851
X2	-.028	.092	-.116	-.305	.762
Z	.005	.078	.033	.068	.946

a. Dependent Variable: Abs\_RES