

Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja Dan Pay Satisfaction (STUDI KASUS PADA PT SAMATOR GAS INDUSTRI CILEGON)

Andari

andaridharmawan@gmail.com, Universitas Serang Raya, Provinsi Banten, Indonesia

Nafiudin

Nafiuddin08@gmail.com, Universitas Serang Raya, Provinsi Banten, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja dan Pay Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan objek perusahaan PT Samator Gas Industri Cilegon. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dengan data yang dikumpulkan merupakan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah IBM SPSS V25. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji parsial t, dan uji simultan F. Hasil penelitian secara parsial menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pay satisfaction terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan nilai F hitung $>$ F tabel ($3,898 > 2,859$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Pay Satisfaction (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kata Kunci : Lingkungan kerja non fisik, Loyalitas kerja, Pay Satisfaction, Kinerja Karyawan

EFFORTS TO INCREASE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH A NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, WORK LOYALTY AND PAY SATISFACTION (CASE STUDY AT PT SAMATOR GAS INDUSTRI CILEGON)

Abstract

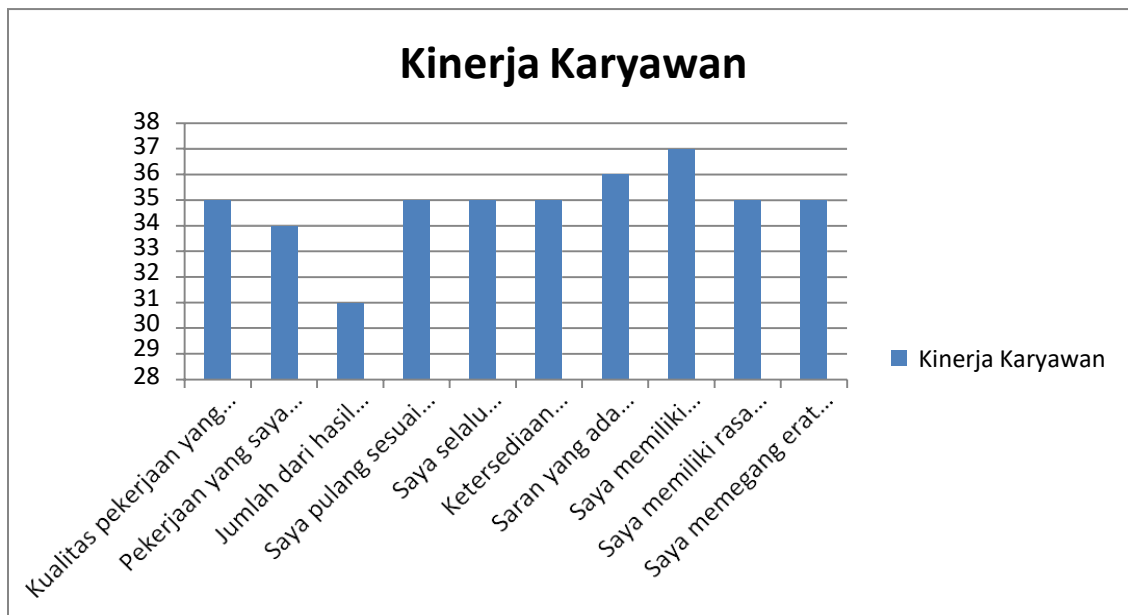
This study aims to determine the effect of Non-Physical Work Environment, Work Loyalty and Pay Satisfaction on Employee Performance. This study uses the object of the company PT Samator Gas Industri Cilegon. This research method is quantitative with the data collected is primary questionnaire given to employees. The analytical tool used to test the hypothesis is IBM SPSS V25. Sampling method used is a saturated sample of 40 respondents. The analytical technique used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient determination, partial t test, and simultaneous F test. There is a significant relationship between work environment and employee performance, and there is no significant effect between pay satisfaction and employee performance. The results of the study simultaneously show the calculated F value $>$ F table thus H_0 is rejected and H_a is accepted with a significant level of $0.016 < 0.05$, it can be concluded that there is a significant influence between Non-Physical Work Environment (X_1), Work Loyalty (X_2) and Pay Satisfaction (X_3) on Employee Performance (Y)

Keywords: Non-physical work environment, work loyalty, pay satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam pengelolaan Sumber Daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan. Aset utama dalam sebuah perusahaan adalah orang-orang di dalamnya (Jeihan, 2018). Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu perusahaan karena dapat menghantarkan perusahaan dalam memenangi persaingan yang ketat seperti saat ini. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya lingkungan kerja, loyalitas kerja dan payment satisfaction.

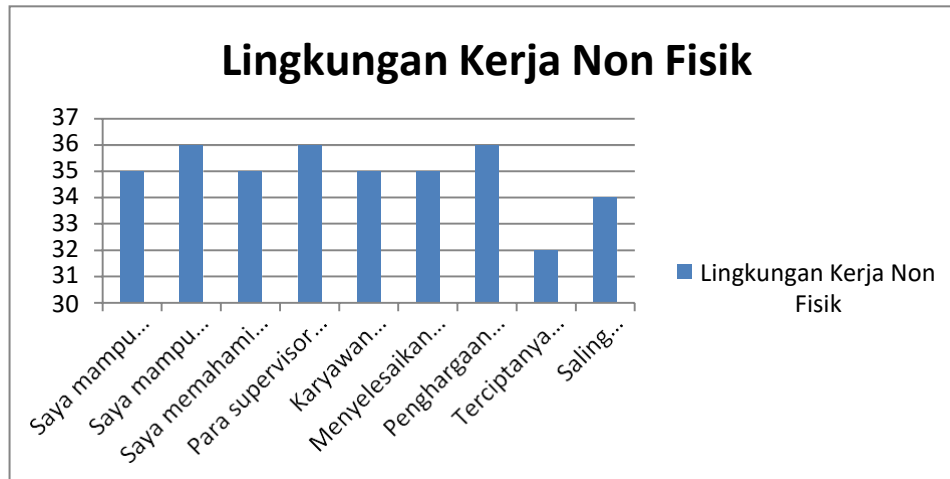
Penelitian ini dilakukan di PT. Samator Gas Industri sebuah perusahaan yang bergerak di bidang gas industri dan medis. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan diperoleh informasi bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan yang masih belum optimal, karena masih ada karyawan yang tidak mencapai target perusahaan, rendahnya kualitas dalam bekerja, dan tingkat kedisiplinan yang rendah dilihat dari tingkat absensi yang tinggi. Data fenomena kinerja didukung oleh data pra survey yang penulis lakukan kepada 10 karyawan di PT Samator Gas Industri Cilegon seperti yang tersaji pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1
Grafik Kinerja Karyawan PT.Samator Gas Industri

Keterangan : n = 10 karyawan, skala 1 sd 5, skor tertinggi (5 x 10 = 50), dan skor terendah (1 x 10) sehingga standar skor (50 : 2) + 10 = 35) Zigmud et.al,2010.

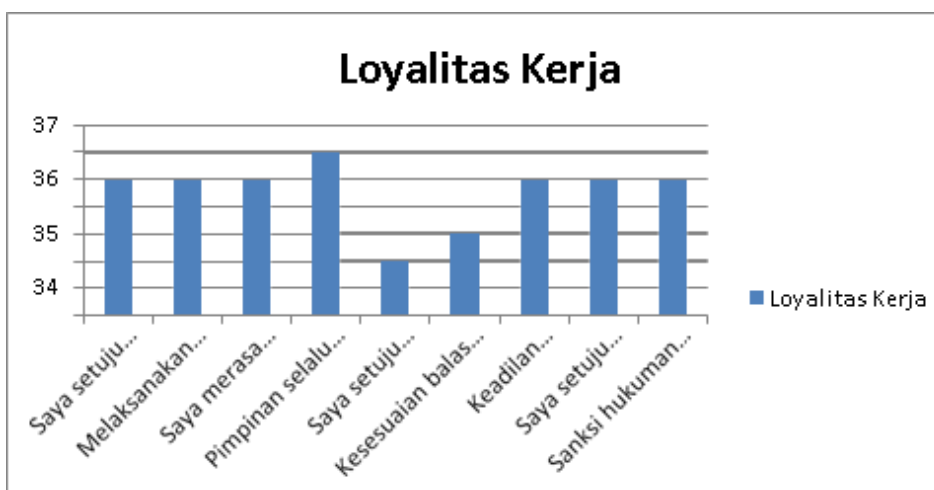
Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Samator Gas Industri Cilegon, saat ini pada kondisi bisa dibilang rendah karna nilai rata-rata 34,8 skor mencapai di bawah standar skor 35, terutama akibat indikator : Kuantitas, dengan nilai 31. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuantitas masih kurang baik dan kurang berhasil dalam pelaksanaannya. Berikut hasil pra survey variabel lingkungan kerja non fisik:



Gambar 2
Grafik Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Samator Gas Industri

Keterangan : n = 10 karyawan, skala 1 sd 5, skor tertinggi (5 x 10 = 50), dan skor terendah (1 x 10) sehingga standar skor (50 : 2) + 10 = 35) Zigmud et.al. 2010

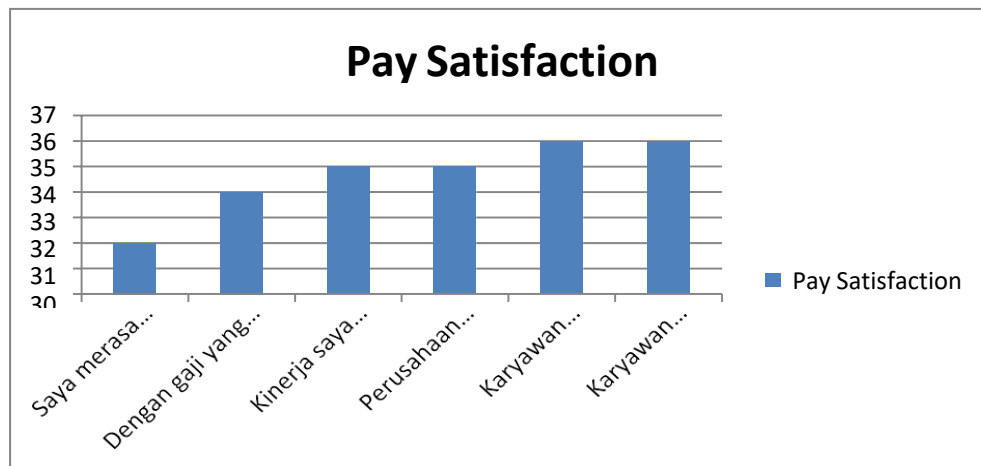
Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. Samator Gas Industri Cilegon, saat ini pada kondisi bisa dibilang rendah karena nilai rata-rata 34,8 skor mencapai di bawah standar skor 35, terutama akibat indikator : Hubungan antar karyawan, dengan nilai 32. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antar karyawan masih kurang baik.



Gambar 3
Grafik Loyalitas Kerja PT. Samator Gas Industri Cilegon

Keterangan : $n = 10$ karyawan, skala 1 sd 5, skor tertinggi ($5 \times 10 = 50$), dan skor terendah (1×10) sehingga standar skor ($50 : 2$) + $10 = 35$) Zigmud et.al,2010.

Sedangkan dari gambar 3 hasil pra survey variabel loyalitas kerja diketahui bahwa loyalitas kerja di PT. Samator Gas Industri Cilegon, saat ini pada kondisi bisa dibilang rendah karna nilai rata-rata 34,5 skor mencapai di bawah standar skor 35, terutama akibat indikator balas jasa, dengan nilai 32. Sehingga dapat dikatakan bahwa balas jasa masih kurang baik.



Gambar 4
Grafik Pay Satisfaction PT. Samator Gas Industri Cilegon

Keterangan : $n = 10$ karyawan, skala 1 sd 5, skor tertinggi ($5 \times 10 = 50$), dan skor terendah (1×10) sehingga standar skor ($50 : 2$) + $10 = 35$) Zigmud et.al,2010.

Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa *pay satisfaction* di PT. Samator Gas Industri Cilegon, saat ini pada kondisi rendah karna nilai rata-rata 34,6 skor mencapai di bawah standar skor 35, terutama akibat indikator : Gaji, dengan nilai 32. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaji masih kurang baik dan kurang berhasil dalam pelaksanaannya.

Dari permasalahan tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis upaya peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja dan payment satisfaction pada karyawan PT. Samator Gas Industri.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Turkyilmaz et al., 2011) Lingkungan kerja merupakan tempat yang mudah menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja tidak hanya menyangkut lingkungan fisik namun non fisik pula. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana jika situasi atau situasi di sekitar karyawan tersebut kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah

diajak kerja sama dan hubungan dengan atasan baik, maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.(Nidaul Izzah et al., 2019). Menurut (Kusuma & Kustini, 2021) lingkungan kerja non fisik dapat diukur melalui (1) Prosedur kerja, (2) Standar kerja, (3) Pertanggung jawaban, (4) Kejelasan tugas, (5) Sistem penghargaan, (6) Hubungan antar karyawan.

Loyalitas Kerja

Menurut (Dizaho & Fauzi, 2013) loyalitas karyawan merupakan bentuk komitmen sebagai karyawan untuk mendukung keberhasilan organisasi dengan menyakini bahwa bekerja untuk organisasi ini adalah pilihan terbaik mereka. Sedangkan menurut (Turkyilmaz et al., 2011) Loyalitas dianggap sebagai keinginan karyawan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Seorang manajer memiliki tantangan utama dalam mengelola karyawan yaitu bagaimana seorang karyawan dapat bertahan dalam jangka waktu lama didalam suatu perusahaan. Karena semakin lama karyawan berada dan bekerja pada suatu perusahaan maka semakin berharga.(Rajput et al., 2016). Loyalitas kerja menurut Saydam dalam Firmansyah (2016) dapat diukur dengan (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Kepemimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadailan, (5) Sanksi dan hukuman.

Payment Satisfaction

Sistem pembayaran dianggap sebagai salah satu langkah yang paling penting dan layak untuk memotivasi karyawan dalam menghasilkan kinerja tinggi (Memon et al., 2021). Kepuasan gaji didefinisikan sebagai keseluruhan efek positif yang mempengaruhi perasaan gaji individu (Tamkeen, 2013). Kepuasan gaji berdasarkan pada “jumlah pengaruh (atau perasaan) positif atau negatif dari seorang karyawan terhadap gaji mereka” (Malik et al., 2012). Sedangkan menurut (Anitha, 2014) gaji merupakan atribut penting yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Indikator pay satisfaction yaitu gaji, insentif dan bonus.

Kinerja Karyawan

Abdurahman et al., (2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan keterampilan, usaha, dan kesempatan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah budaya organisasi, keterikatan kerja, dan loyalitas pegawai. Menurut (Anitha, 2014) Kinerja pegawai dapat ditunjukkan berdasarkan hasil keuangan maupun non keuangan pegawai yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja dan kesuksesan organisasi. Manajer memiliki peranan penting dan bertanggung jawab dalam pencapaian kinerja organisasi melalui kinerja karyawan. Dalam Kenney (1992) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Menurut (Robbin & Judge, 2016) ada beberapa langkah yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, misalnya dengan menggunakan (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Nidaul Izzah et al., (2019) pada 60 orang karyawan PT. Daliatex Kusuma menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap karyawan kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hartati et al., (2020) pada 97 orang guru pada Yayasan

Budisatrya menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2020) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti loyalitas karyawan yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Meningkatkan loyalitas karyawan, maka perlu dilakukan Pendekatan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk organisasi. Upaya yang dapat dilakukan antara lain berusaha pendekatan aspek loyalitas karyawan, terutama loyalitas perusahaan dan juga keinginan untuk tetap berada di organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Preko & Adjetej, 2013) menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Demikian juga dengan penelitian lainnya, yang membuktikan bahwa ada korelasi linier yang signifikan antara loyalitas karyawan dan kinerja karyawan. Jika kinerja pegawai baik, patuh pada peraturan dan optimal, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan optimal, artinya karyawan tersebut tidak loyal terhadap perusahaan. (Murali et al., 2017)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Jason. et al., (2014) mengemukakan mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima. Meskipun lebih banyak uang selalu lebih baik, kebanyakan pekerja mendasarkan keinginannya atas bayaran pada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh payment satisfaction terhadap kinerja karyawan

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan model dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Izzah et al., (2019) yang berjudul “The Influence of Non – Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance” serta penelitian yang dilakukan oleh (Memon et al., 2021) dengan judul “A Review on the Effects of Pay Satisfaction on Employee Engagement and Turnover: A Proposed Mediating Framework”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja, payment satisfaction terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey research studi di PT. Samator Gas Industri.

Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik (X1), Loyalitas kerja (X2), Payment satisfaction (X3), dan 1 (satu) variabel

dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). penelitian atas jawaban responden dilakukan berdasarkan Likert dari 1 sampai 5: nilai 1 “sangat tidak setuju”, nilai 2 “tidak setuju”, nilai 3 “cukup setuju”, nilai 4 “setuju”, nilai 5 “sangat setuju”.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan data primer, artinya peneliti mengacu pada informasi yang diperoleh pada objek penelitian yang kemudian data data tersebut diolah menjadi informasi yang diperlukan (Sekaran dan Bougie, 2017). Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 40 orang responden yang merupakan karyawan PT. Samator Gas Industri Cilegon dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

Item Pernyataan	Rhitung	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,794	≥0,3	Valid
X _{1.2}	0,734	≥0,3	Valid
X _{1.3}	0,619	≥0,3	Valid
X _{1.4}	0,837	≥0,3	Valid
X _{1.5}	0,723	≥0,3	Valid
X _{1.6}	0,815	≥0,3	Valid
X _{1.7}	0,812	≥0,3	Valid
X _{1.8}	0,729	≥0,3	Valid
X _{1.9}	0,640	≥0,3	Valid

Tabel 2
Uji Validitas Loyalitas Kerja (X₂)

Item	Rhitung	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,593	≥0,3	Valid
X _{2.2}	0,697	≥0,3	Valid
X _{2.3}	0,681	≥0,3	Valid
X _{2.4}	0,644	≥0,3	Valid
X _{2.5}	0,385	≥0,3	Valid
X _{2.6}	0,617	≥0,3	Valid
X _{2.7}	0,600	≥0,3	Valid
X _{2.8}	0,637	≥0,3	Valid
X _{2.9}	0,560	≥0,3	Valid

Tabel 3
Uji Validitas Payment Satisfaction (X3)

Item	R _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,689	≥0,3	Valid
X _{3.2}	0,703	≥0,3	Valid
X _{3.3}	0,804	≥0,3	Valid
X _{3.4}	0,805	≥0,3	Valid
X _{3.5}	0,668	≥0,3	Valid
X _{3.6}	0,657	≥0,3	Valid

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,858	≥0,3	Valid
Y.2	0,827	≥0,3	Valid
Y.3	0,595	≥0,3	Valid
Y.4	0,425	≥0,3	Valid
Y.5	0,701	≥0,3	Valid
Y.6	0,758	≥0,3	Valid
Y.7	0,678	≥0,3	Valid
Y.8	0,657	≥0,3	Valid
Y.9	0,729	≥0,3	Valid
Y.10	0,724	≥0,3	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Rule of Themb Normally	Kesimpulan
X ₁	0,901	0,60	Reliabel
X ₂	0,773	0,60	Reliabel
X ₃	0,807	0,60	Reliabel
Y	0,867	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas yang menggunakan metode Alpha cronbach untuk tingkat konsistensi variabel X₁ di dapat nilai alpha sebesar 0,901 dan variabel X₂ di dapat nilai alpha sebesar 0,773 dan variabel X₃ di dapat nilai alpha

sebesar 0,807 dan variabel Y diperoleh nilai alpha sebesar 0,867. Hal ini berarti alpha yang diperoleh > r tabel dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97890885
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.056
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.0

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, maka diperoleh hasil Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang dapat dikatakan nilai Asymp Sig. (2- tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel.6
Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.237	9.384		3.435	.002
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.334	.159	.324	2.108	.042
	Loyalitas Kerja	.527	.173	.456	3.045	.004
	Pay Satisfaction	.027	.093	.045	.296	.769

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Glejser diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar $0.042 < 0,05$ dan variabel Loyalitas Kerja (X2) sebesar $0,004 < 0,05$ dan variabel Pay Satisfaction (X3) sebesar $0,769 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolenieritas

Tabel 7
Uji Multikolenieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	.901	1.110
	Loyalitas Kerja	.768	1.302
	Pay Satisfacton	.799	1.251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.237	9.384		3.435	.002
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.334	.159	.324	2.108	.042
	Loyalitas Kerja	.527	.173	.456	3.045	.004
	Pay Satisfaction	.027	.093	.045	.296	.769

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa model regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 32.237 + 0,334.X_1 + 0,527.X_2 + 0,027.X_3$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstanta sebesar 32.237 hal ini berarti jika nilai Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁), Loyalitas Kerja (X₂) dan *Pay Satisfaction* (X₃) sama dengan nilai nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 32.237

- b. Koefisien regresi variabel dari lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0,334 artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan sebesar satu kali, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,334. Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel dari loyalitas kerja (X_2) sebesar 0,527 artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan loyalitas kerja mengalami kenaikan sebesar satu kali, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,527. Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi variabel dari *pay satisfaction* (X_3) sebesar 0,027 artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan *pay satisfaction* mengalami kenaikan sebesar satu kali, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,027. Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel *pay satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.182	4.028

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adjusted sebesar 0,24. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja dan *pay satisfaction* mempengaruhi 24,5% terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 10

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.237	9.384		3.435	.002
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.334	.159	.324	2.108	.042
	Loyalitas Kerja	.527	.173	.456	3.045	.004
	Pay Satisfaction	.027	.093	.045	.296	.769

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:
 Pengujian hipotesis 1 :
 a. Berdasarkan hasil uji parsial di atas diketahui nilai t hitung 2.108 dan nilai ttabel sebesar 1.686 sehingga diketahui t hitung > t tabel. Nilai signifikansi variabel

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,042 sehingga diketahui $0,042 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya H0 ditolak sedangkan Ha diterima sehingga hipotesis pertama diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Fadli, 2018), dan (Izzah et al., 2019).

- b. Berdasarkan hasil uji parsial di atas diketahui nilai t hitung sebesar 3.045 dan nilai t tabel sebesar 1.686 sehingga diketahui t hitung > t tabel. Nilai signifikansi variabel Loyalitas Kerja (X2) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,04 sehingga diketahui $0,04 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya H0 ditolak sedangkan Ha diterima sehingga hipotesis kedua diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Puspita, 2020) dan (Murali et al., 2017).
- c. Berdasarkan hasil uji parsial di atas diketahui nilai t hitung sebesar 0,296 dan nilai t tabel sebesar 1.686 sehingga diketahui t hitung < t tabel. Nilai signifikansi variabel *Pay Satisfaction* (X3) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,769 sehingga diketahui $0,769 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Pay Satisfaction* (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya H0 diterima sedangkan Ha ditolak sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Memon et al., 2021).

Uj F Simultan

Tabel 11

		ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	189.783	3	63.261	3.898	.016 ^b	
	Residual	584.217	36	16.228			
	Total	774.000	39				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pay Satisfaction, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Setelah pengujian dilakukan maka diperoleh $f_{hitung} = 2.898$, sedangkan $f_{tabel} = 3.898$ dengan taraf nyata sebesar 0,05. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($2.898 > 2.859$), dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen atau secara bersama-sama simultan lingkungan kerja non fisik, loyalitas kerja dan *paysatisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samator Gas Industri Cilegon. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $2.108 > 1.686$ dan nilai signifikansi sebesar $0,042 < \alpha (0,05)$.
2. Terdapat pengaruh antara variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samator Gas Industri Cilegon. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $3.045 > 1.686$ dan nilai signifikansi sebesar $0,04 < \alpha (0,05)$.
3. Tidak Terdapat pengaruh secara signifikan antara *Pay Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ $0,296 < 1.686$ dan nilai signifikansi sebesar $0,769 > \alpha (0,05)$
4. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja dan *Pay Satisfaction* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai F hitung $> F$ tabel ($3.898 > 2.859$) dengan nilai signifikansinya $0,016 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Hussein, & I.H. (2019). *The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance*. 8(5), 55.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Dizaho, E. K., & Fauzi, B. M. O. (2013). ANTECEDENTS OF WORK LIFE BALANCE AND ITS IMPACT ON LOYALTY, SATISFACTION AND PERFORMANCE. *Proceeding of the Global Conference on Business, Economics and Social Sciences, December*.
- Fadli, A. (2018). Fadli. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131–141.
- Firmansyah, F. (2016). Kontribusi Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pencatat Meter Di Perusahaan X. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 162–170.
- Hartati, S., Khairan, R. K., Manda Dwipayani Bhastary, & Emilia Embun Sari. (2020). Efforts to Improve Work Performance Through Work Placement, Motivation And Non-Physical Work Environment (Case Study at Budisatrya Foundation). *International Journal of Science, Technology & Management*, 1(4), 351–354. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i4.91>
- Izzah, N. S. ., Rini, N. S. A. B., & Rini, Noviani S.A.B. Poernomo, B. M. A. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on

- Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal Social Of Sciencies Perspective*, 4(1).
- Jason., C., A. L., Jeffery. A, & J. W. M. (2014). *Organizational Behavior* (4th ed.). McGraw Hill Education, United States of.
- Kusuma, A. M., & Kustini, K. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen PT. ISOPLAN*. 5(4), 248–253. <https://doi.org/DOI:10.36312/jisip.v5i4.2394/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Malik, M., Danish, R., & Munir, Y. (2012). The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidance from High Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economic.*, 2(1), 6–9.
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2021). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0127>
- Murali, S., Poddar, A., & Seema, P. A. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(8), 1–14.
- Nidaul Izzah, S. E., Novita Rini, S. A. ., & Baby Poernonomo, M.A, B. P. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciencies Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>
- Preko, A. K., & Adjetey, J. (2013). *A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA*. 4(2).
- Puspita, N. M. N. N. A. B. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Engagement Over Employee Performance Mediated by Employee Loyalty. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(5), 289–294.
- Rajput, S., Singhal, M., & Colleg, A. (2016). *Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians*. 111(January), 1–7. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2016.00015.9>

Robbin, & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

Tamkeen, S. (2013). Drivers of Turnover Intention in Public Sector Organizations: Pay Satisfaction, Organizational Commitment and Employment Opportunities. *Middle East Journal of Scientific Research*, 17(6), 697–704.

Turkyilmaz, A., Akman, G., Ozkan, C., & Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management and Data Systems*, 675–696. [https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02635571111137250](https://doi.org/10.1108/02635571111137250)