

Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu)

Ratna^{1*}, Abdul Halim², Nova Jayanti Harahap³

Universitas Labuhanbatu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, kecamatan Torgamba, kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Dengan populasi 120 dan untuk sampelnya berjumlah 40 orang yang di turunkan dari rumus slovin dari Arikunto. Data yang di peroleh adalah data primer yang merupakan hasil dari jawaban responden atau kuesioner yang di sebarakan kepada seluruh karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1), loyalitas kerja (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diketahui bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana nilai Fhitung (8,730) > Ftabel (2,88) pada taraf signifikan 0,00 < 0,05. Besarnya koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,304. Hasil ini berarti bahwa kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu mampu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik sebesar 30,4%, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya disiplin, motivasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai.

Abstrack

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction, loyalty and non-physical work environment on the performance of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu employees. This type of research uses a quantitative descriptive method. The population of this study were all employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, Torgamba sub-district, South Labuhanbatu district, North Sumatra. With a population of 120 and a sample of 40 people derived from the slovin formula from Arikunto. The data obtained is primary data which is the result of respondents' answers or questionnaires distributed to all employees. The results of the t test show that job satisfaction (X1), work loyalty (X2), and non-physical work environment (X3) have a significant effect on the performance of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu employees. Based on simultaneous hypothesis testing (Test F) it is known that job satisfaction, job loyalty and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee performance at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, where the value of Fcount (8.730) > Ftable (2.88) at a significant level of 0.00 < 0.05. The magnitude of the coefficient of determination (R2) can be seen in the Adjusted R Square column of 0.304. This result means that the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu can be influenced by job satisfaction, work loyalty and non-physical work environment by 30.4%, while the remaining 69.6% is influenced by other factors not discussed in this study, such as discipline, motivation and so on.

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

1. Pendahuluan

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI Aek Batu yaitu kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan lingkungan kerja non fisik. Kepuasan kerja karyawan (X1) Bank

* Corresponding author.

E-mail address: ratnarbf93@gmail.com (First Author)

BRI Aek Batu sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Menurut Wexley dan Yuki dalam Wilson Bangun (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuanya. Menurut (Fachreza et al., 2018) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai maupun sekelompok team yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada serta dijalankan dengan tanggung jawab dan wewenang nya yang memiliki tujuan untuk mencapai visi, isi dan tujuan suatu perusahaan.

Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Karyawan Bank BRI Aek Batu yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya Bank di masa mendatang. Secara umum loyalitas kerja (X2) dapat diartikan dengan kelayakan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan. Orang yang loyal adalah orang yang taat terhadap apa yang menjadi tugas-tugasnya. Sudimin (2017) mengemukakan, loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik (X3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Walaupun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja. (Sedarmayanti, 2019) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Robbins (2017:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian mengenai : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu”.

2. Landasan Teori

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kompri (2020:2) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator kinerja adalah:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan suatu tugas
2. Banyak jumlah produk yang dapat dihasilkan
3. Waktu kerja
4. Kerja sama
5. Komitmen kerja

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Indikator Kepuasan Kerja adalah:

- a. Gaji atau Upah
- b. Pekerjaan
- c. Promosi
- d. Penyeliaan atau pengawasan kerja
- e. Rekan kerja

c. Pengertian Loyalitas Kerja

Selanjutnya Hasibuan dalam Hanin et al (2020) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab. Indikator Loyalitas Kerja adalah:

1. Bersedia bekerja melebihi kondisibiasa,
2. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan,
3. Merasa terinspirasi,
4. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, dan
5. Merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

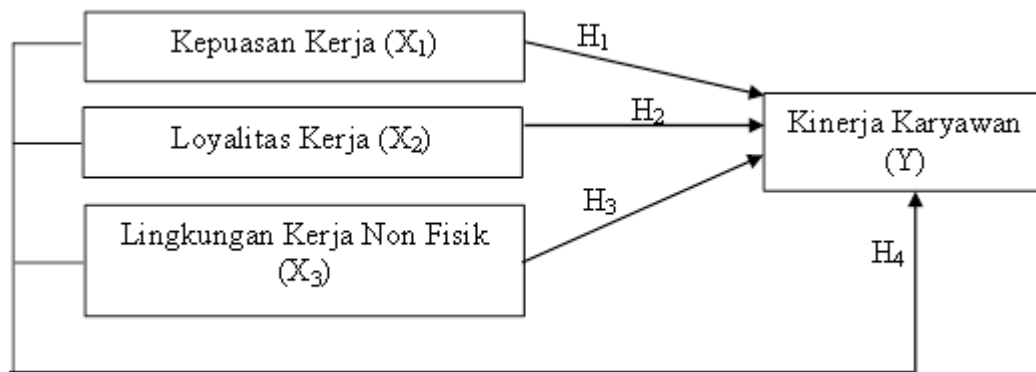
d. *Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik*

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik adalah:

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi
3. Lingkungan kerja

e. *Kerangka Konseptual*

Adapun kerangka konseptual yang penulis gambarkan didalam penelitian ini seperti gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

f. *Hipotesis*

1. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu.
2. Loyalitas kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu.
3. Lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu.
4. Lingkungan kerja (X1), Fasilitas kerja (X2), Kompetensi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Rakyat Indonesia Aek Batu.

3. Metode Penelitian

Dalam menentukan suatu sampel dimana seorang ahli mengemukakan pendapatnya jika disuatu tempat penelitian dimana objek atau subjeknya kurang dari jumlah 120, maka akan baik jika diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun apabila jumlah subjeknya lebih besar daripada 120, maka sampelnya dapat diambil daei 10% - 50% atau bahkan bisa diambil sebanyak 20%-25%. (Arikunto, 2010:131).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, (2015: 81). Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin dengan pencarian sampel sebagai berikut :

$$n = 120 \times 30/100$$

$$n = 40$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Margin error (10% atau 0,1)

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik plot yang membandingkan antara dua

Tabel 1. Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58674819
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.101
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

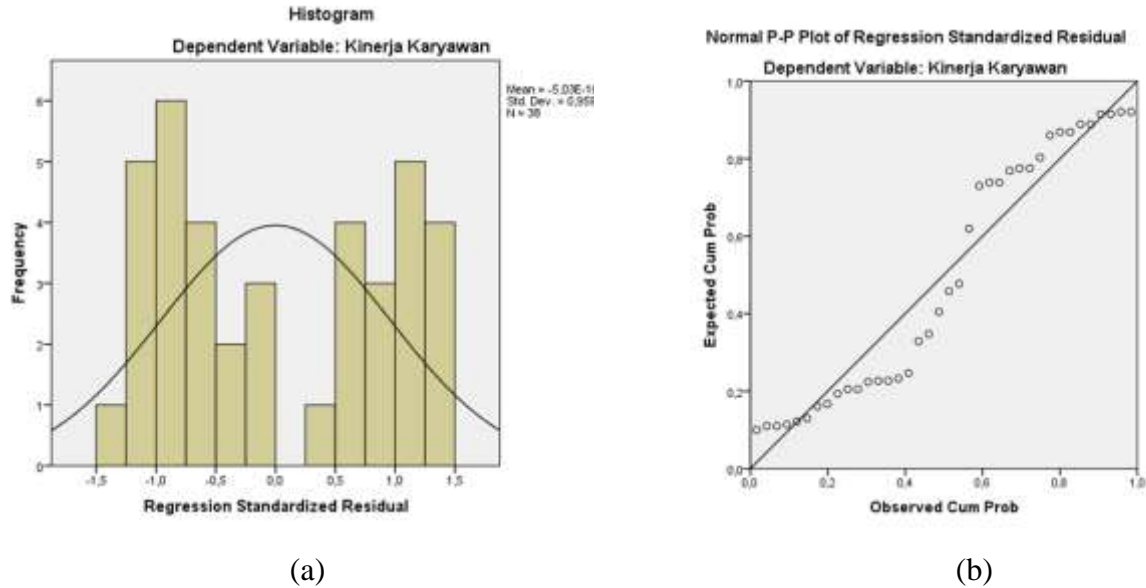
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas terlihat semua variable residual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari alpha (0,200 > 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian sudah berdistribusi normal sehingga analisis regresi dapat dilaksanakan.

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Pada grafik histogram pada terlihat bahwa variabel kinerja karyawan berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring kekiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng.



(a) (b)
 Gambar 2(a). Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu
 (b).Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance value dan Varians inflation factor (VIF). Apabila $VIF > 5$ dan $tolerance < 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas. Apabila $VIF < 5$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

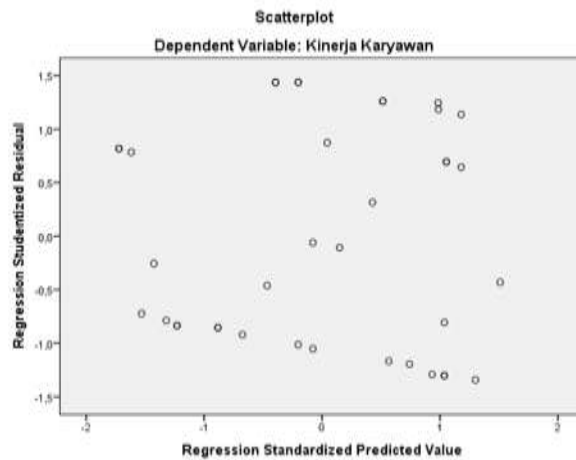
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta	t			Sig.
1	(Constant)	22.851	3.465		6.595	.000		
	Kepuasan_Kerja	.425	.186	.223	2.283	.025	.998	
	Loyalitas_Kerja	-.224	.106	-.209	-2.119	.037	.983	
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	-.242	.109	-.218	-2.215	.029	.982	

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance kepuasan kerja (X1) yaitu $0,998 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, loyalitas kerja (X2) yaitu $0,983 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas, lingkungan kerja non fisik (X3) yaitu $0,982 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF kepuasan kerja (X1) $1,002 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF loyalitas kerja (X2) $1,018 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai VIF dari lingkungan kerja non fisik (X3) $1,018 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang

Homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode scatterplot dan uji Glejser.



Gambar 3. Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

d. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan alat pengolahan data SPSS Versi 23 For Windows, diperoleh hasil seperti pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.851	3.465		6.595	.000
	Kepuasan_Kerja	.425	.186	.223	2.283	.025
	Loyalitas_Kerja	-.224	.106	-.209	-2.119	.037
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	-.242	.109	-.218	-2.215	.029

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diatas, jika dilihat nilai B maka dapat diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah 0,425, untuk Loyalitas Kerja (X2) adalah -0,224 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) adalah -0,242. Sedangkan, nilai konstanta adalah 22.851.

Hasil dari pengolahan data komputer SPSS Versi 23 For Windows, maka dapat diketahui bahwa persamaan koefisien linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 22.851 + 0,425X_1 + (-0,224) X_2 + (-0,242)X_3 \dots\dots\dots(1)$$

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja (X1), variabel loyalitas kerja (X2), dan variabel lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individual. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel diperoleh dari pengolahan SPSS, sedangkan nilai ttabel diperoleh dari tabel statistik yaitu nilai t pada derajat kebebasan (df) = n – k = 38 – 4 = 34 yaitu 0,329.

Sedangkan nilai Ftabel yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan (df) yaitu :
df1 = k – 1 = 4 – 1 = 3 dan df2 = n – k = 38 – 4 = 34 pada α = 0,05 dimana :

k = jumlah variable

n = jumlah sampel

maka, nilai F tabel yang digunakan adalah F 0,05 (3,34) yaitu 2,88.

Tabel 4. Uji t Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.470	3	22.490	4.342	.007 ^b
	Residual	476.520	92	5.180		
	Total	543.990	95			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Kepuasan_Kerja, Loyalitas_Kerja

Hasil dari uji t ini adalah kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh pada selera konsumen. Hal itu dibuktikan dengan hasil sig. 0,007b. Dengan demikian maka variabel iklan, citra merek dan desain produk berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel selera konsumen.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah frekuensi setiap *item* diperoleh, kemudian dibatasi dengan *support count*. Jika frekuensi *item* tidak kurang dari *support count* maka *item* tersebut akan dihapus dan tidak dipakai dalam proses *data mining*. Dengan ketentuan nilai minimal *support count* 2 dan minimal *confidence* 65 %, kemudian diurutkan mulai dari yang terbesar berdasarkan frekuensi kemunculan tiap *item*. Kemudian setelah dilakukan pemindaian berdasarkan frekuensi tertinggi selanjutnya dilakukan pembentukan *Frequent Pattern Tree (FP-Tree)*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2) Olah data SPSS Versi 23 For Windows Bank Rakyat Indonesia Aek Batu

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.095	2.276

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Kepuasan_Kerja, Loyalitas_Kerja

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,095. Hasil ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Aek Batu dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1), loyalitas kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) Bank Rakyat Indonesia Aek Batu sebesar 23,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 76,4 % (100 % - 23,6 %), dimana 100% dikurangi 23,6 % adalah 76,4 % dipengaruhi faktor lainnya seperti prestasi kerja, gaji pegawai dan lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

f. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana thitung ($0,894 > 0,329$), pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjamin kinerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Bakhtiar dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Sinar Husni Medan”. Hasil penelitian ini secara parsial dimana Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan thitung $> t_{tabel}$, ($2,358 > 1,67$).

g. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana nilai thitung ($0,604 > 0,329$), pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja menjamin kinerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Bakhtiar dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Sinar Husni Medan”. Hasil penelitian ini secara parsial dimana Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan thitung $> t_{tabel}$, ($3,721 > 1,67$).

h. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana nilai thitung ($0,491 > 0,329$), pada taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjamin kinerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Intan Ayu Sekar Kinasih, Slamet Muchsin, Retno Wulan Sekarsari (2021) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang)”. Hasil penelitian ini secara parsial Variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung sebesar $3,837 > t_{tabel}$ yaitu $1,992$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000$ dimana $0,000 < 0,005$.

i. Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diketahui bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu, dimana nilai Fhitung ($8,730 > F_{tabel}$ ($2,88$)) pada taraf signifikan $0,00 < 0,05$.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar $0,304$. Hasil ini berarti bahwa kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu mampu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik sebesar $30,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $69,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya disiplin, motivasi dan lain sebagainya.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,867, loyalitas kerja adalah 0,021 dan variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,096. Sedangkan, nilai konstanta adalah 30.718, ini berarti kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu. Hal itu dibuktikan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja non fisik Bank Rakyat Indonesia (BRI) Aek Batu sebesar 23,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 76,4 % (100 % - 23,6 %), dimana 100% dikurangi 23,6 % adalah 76,4 % dipengaruhi faktor lainnya seperti prestasi kerja, gaji pegawai dan lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adi Syahputra Purba, M.Ilmham Fathoni, 2021. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Akuntansi*, Vol 2 No 2(2), 126–145.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019).. 2016, 9–32.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Firman Fauzi, M. H. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 2(1), 29–21.
- Hendri, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Merta Kusuma, Sri Ekowati, I. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Estate. *Ekombis Review*, 11(1), 47–53. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- Soares, A. P. (2019). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Loyalitas Kerja Anggota Polisi Polres Di Lombok Tengah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32/matrik.v21i1.1260>.