

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN PADAPT. RAPP RIAU**

SKRIPSI

OLEH :

YOEL JUNJUNGAN THREE JUNARDA SIHOMBING

198600363



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. RAPP RIAU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelajar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

YOEL JUNJUNGAN THREE JUNARDA SIHOMBING

19.860.0363

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 3/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. RAPP RIAU

Nama : Yoel Junjungan Three Junarda Sihombing
NPM : 190600363
Fakultas : Psikologi

Disetujui Seminar Hasil Oleh

Komisi Pembimbing

(Eryanti Novita, M.Psi., Psikolog)
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

(Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog)
Ka. Prodi

Tanggal disetujui :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan saksi-saksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Januari 2024



Yoel J.T.J Sihombing

198600363

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai aktivitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yoel Junjungan Three Junarda Sihombing
NPM : 198600363
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT RAPP RIAU”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkal data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 13 Januari 2024

Yang Menyatakan



(Yoel Junjungan Three Junarda Sihombing)

MOTTO

“Kalau kemarin Tuhan tolong, hari ini dan seterusnya juga pasti Tuhan tolong karena apabila Tuhan menyertai langkah awal kita maka Dia juga pasti menuntun hingga langkah akhir kita. Maka Kewajiban kita adalah melakukan hal yang benar, selebihnya ada di tangan Tuhan.”

"Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan janganlah gemetar karena mereka, sebab **Tuhan Allahmu** Dialah yang berjalan menyertai engkau, Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau"

(ULANGAN 31: 6)



Abstrak

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. RAPP RIAU

Oleh:

Yoel Junjungan Three Junarda Sihombing

198600363

Email : yoelsihombing37@gmail.com

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik dengan loyalitas karyawan PT.RAPP RIAU. Metode pada penelitian ini menggunakan kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan PT.RAPP. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling. Hipotesis adanya hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan loyalitas karyawan. Hasil perhitungan pada analisis korelasi r Product Moment dengan nilai $r_{xy} = 0,563$. Koefisien determinan (r^2) = 0,317 dengan $p=0,000$. Lingkungan kerja berkontribusi sebesar 31,7% terhadap loyalitas. Dan perhitungan mean hipotetik = 65 dan mean empirik = 84,01 dengan standar deviasi = 9,592 diketahui bahwa lingkungan kerja dalam kategori baik. Begitu pun dengan loyalitas karyawan dengan perhitungan mean hipotetik = 95 dan mean empirik = 118,58, standar deviasi = 11,831 bahwa loyalitas dalam kategori baik. Dengan demikian hipotesis diterima

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN THE NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE LOYALTY IN PT RAPP RIAU

By:

Yoel Junjungan Three Junarda Sihombing
198600363

The research aimed to determine the correlation between the non-physical work environment and employee loyalty in PT RAPP RIAU. The method used in this research was quantitative. The research subjects were employees of PT RAPP. The sampling method used was total sampling. The hypothesis was that there is a positive correlation between the non-physical work environment and employee loyalty. The calculation results of the r Product Moment correlation analysis was a value of $r_{xy} = 0.563$. The coefficient of determination (r^2) = 0.317 with $p=0.000$. The work environment contributed 31.7% to the loyalty. Then, calculating a hypothetical mean = 65 and an empirical mean = 84.01 with a standard deviation = 9.592, it was known that the work environment was in a good category. Likewise, with employee loyalty with a hypothetical mean calculation = 95 and an empirical mean of 118.58, the standard deviation = 11.831, loyalty was in a good category. Therefore, the hypothesis was accepted.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Employee Loyalty.

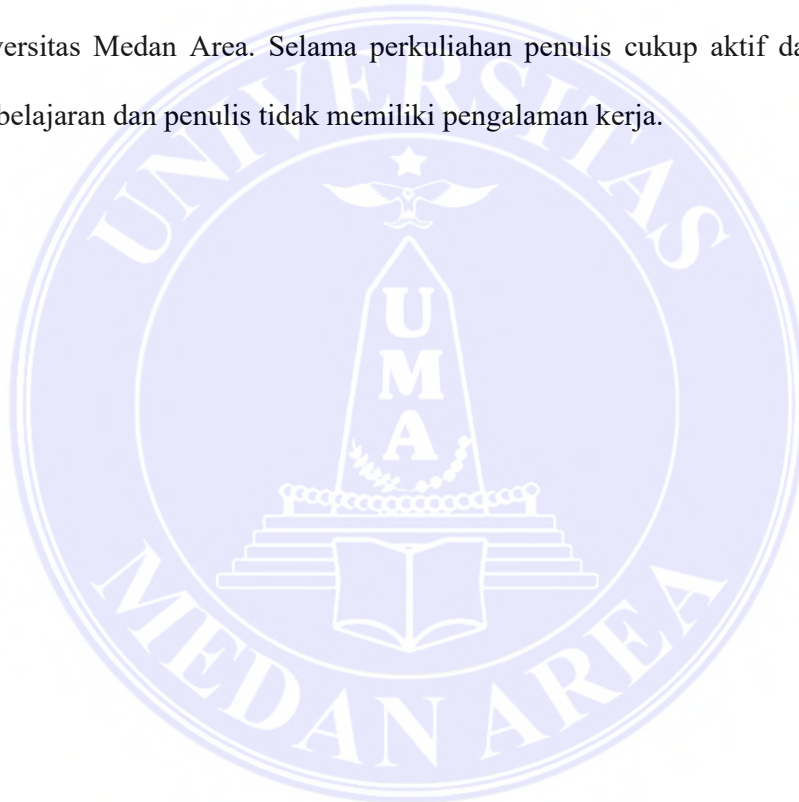


25/03 - 2024

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di kota medan pada tanggal 03 juli 2001 dari ayah Bonar Frangky Herianto Sihombing dan ibu Junita Vera Denny Tarigan. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2019 penulis lulusan dari SMA Negeri 1 Kisaran dan pada tahun 2019 juga penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama perkuliahan penulis cukup aktif dalam proses pembelajaran dan penulis tidak memiliki pengalaman kerja.



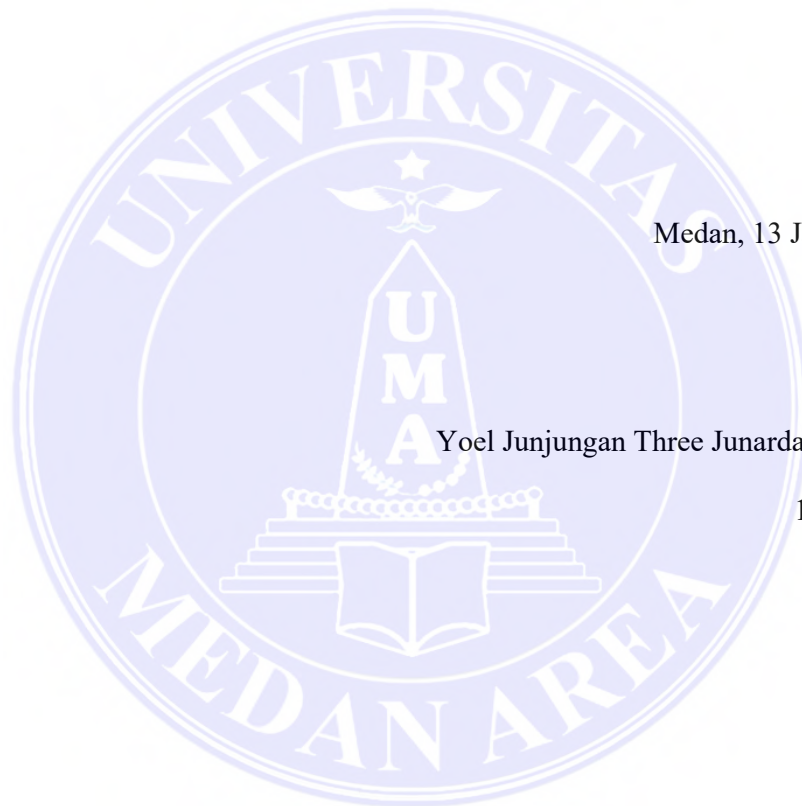
KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.RAPP RIAU”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, kerja sama serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada: Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area. Kemudian peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Kemudian peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Faadhil, S.psi. M.Si, Psikolog selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi .

Kemudian peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing tercinta atas bimbingannya selama ini. Teruntuk pihak Perusahaan terutama karyawan *departemen Accounting*, terima kasih telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis melaksanakan penelitian ini. Kepada keluarga penulis terutama bapak, mamak dan kedua adik saya Syello dan Syena terima kasih atas segala doa dan perhatiannya. Kepada Aldilla selaku pasangan penulis dan teman-teman penulis, Gilbert Damanik, Desy, Rizelki, Jaswen, Febriston, Suhaimi, Frey Alexander, terima kasih karena sudah saling memberi bantuan serta menyemangati satu sama lain. Tidak lupa juga kepada BIRU selaku kendaraan kesayangan yang di titipkan oleh tuhan yesus kepada saya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



Medan, 13 Januari 2024

Yoel Junjungan Three Junarda Sihombing

19.860.0363

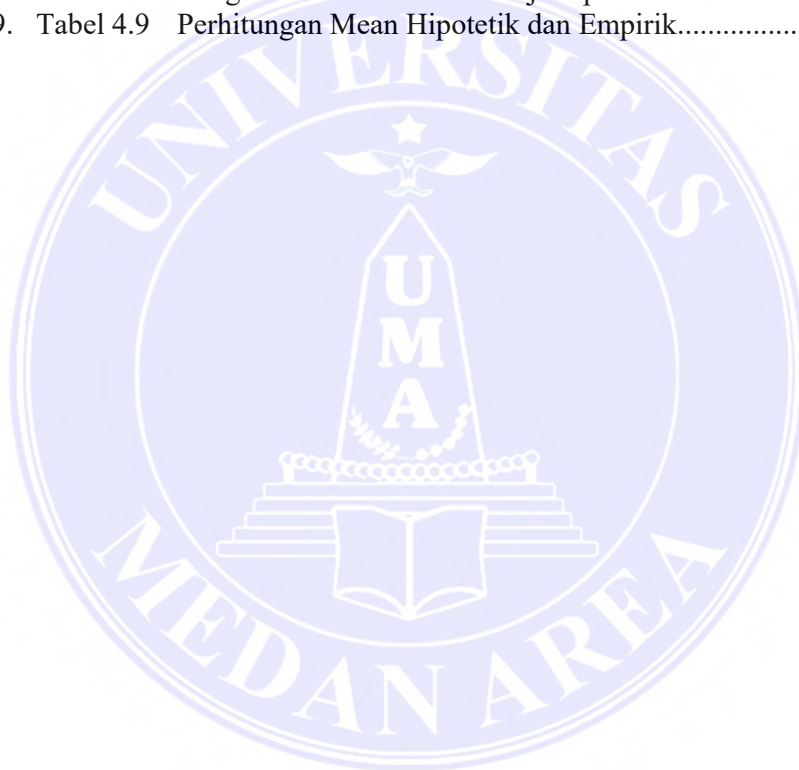
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Hipotesis Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Loyalitas Karwayan	9
a. Pengertian Loyalitas Karyawan	9
b. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan.....	10
c. Faktor - Faktor Loyalitas Karyawan	13
d. Aspek - Aspek Loyalitas Karyawan.....	17
e. Indikator Perhitungan Loyalitas Karyawan	21
2.2 Lingkungan Kerja Non-Fisik	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja Non-Fisik	22
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non-Fisik	24
c. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Non-Fisik	26
d. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja Non-Fisik.....	28
2.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan	34

2.4	Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Tipe Penelitian	36
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.4	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6	Validitas dan Reliabilitas	41
3.7	Metode Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		43
4.1	Orientasi Kancha Penelitian.....	43
4.2	Persiapan Penelitian	45
4.3	Pelaksanaan Penelitian	49
4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
4.5	Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....		66
LAMPIRAN.....		69

DAFTAR TABEL

1. Tabel 4.1	Distribusi Penyebaran Aitem Lingkungan Kerja Sebelum Uji.....	47
2. Tabel 4.2	Distribusi Penyebaran Aitem Skala Loyalitas.....	48
3. Tabel 4.3	Distribusi Aitem-Aitem Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba	51
4. Tabel 4.4	Distribusi Aitem-Aitem Skala Loyalitas Karyawan Setelah Uji Coba.....	51
5. Tabel 4.5	Hasil Uji Realibilitas	52
6. Tabel 4.6	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran ...	53
7. Tabel 4.7	Rangkuman Perhitungan Uji Linieritas	54
8. Tabel 4.8	Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	55
9. Tabel 4.9	Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	58



DAFTAR GAMBAR

- | | | |
|-----------|--|----|
| 1. Gambar | 4.1 Kurva Normal Lingkungan kerja Non Fisik..... | 58 |
| 2. Gambar | 4.2 Kurva Normal Loyalitas | 58 |



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Skala Lingkungan Kerja Non Fisik	70
2. Lampiran 2 Skala Loyalitas Karyawan	72
3. Lampiran 3 Data Penelitian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	74
4. Lampiran 4 Data Penelitian Loyalitas Karyawan	75
5. Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
6. Lampiran 6 Uji Normalitas	85
7. Lampiran 7 Uji Korelasi.....	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada zaman era revolusi industri 5.0 di era globalisasi tenaga kerja yang terampil dan ahli di berbagai bidang sangat di perlukan bagi perusahaan, namun mempertahankan tenaga kerja ataupun karyawan dalam satu perusahaan itu merupakan salah satu kewajiban perusahaan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja yang mendukung. Marak nya fenomena dimana para karyawan tidak betah di dalam perkerjaannya terkhususnya yang bekerja pada perusahaan, yang dimana faktor tersebut salah satunya di karenakan lingkungan perusahaan yang tidak kondusif dan tidak mendukung karyawan untuk nyaman dalam perusahaan tersebut.

Suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada perusahaan.

Di Indonesia sendiri perkembangan dalam dunia industri sudah berkembang sangat pesat. Salah satunya perusahaan yang bergerak pada bidang perindustrian dan penyediaan bahan, Setiap perusahaan sudah berlomba-lomba agar memiliki karyawanyang kompeten, produktif dan mampu membangun

perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan bagian terpenting untuk meningkatkan kualitas perusahaan, agar karyawan tersebut memiliki sifat loyal terhadap perusahaan, dalam perkembangannya perusahaan di tuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan memotivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Kesetiaan sering dikaitkan dengan loyalitas, yaitu ketika karyawan sadar diri dengan menyalurkan seluruh potensinya untuk memajukan perusahaan. Mereka melakukan ini dengan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, mematuhi aturan, memberikan ide dan gagasan yang membangun, dan dengan sepenuh hati melakukan tugas. Oleh karena itu, loyalitas yang kuat tidak hanya berlangsung selama diabaikan untuk memajukan perusahaannya, bukan hanya lamanya dia bekerja tetapi dari sikap dan kontribusi yang diberikan demi memajukan perusahaannya.

Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan diorganisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Dalam hal ini, setiap perusahaan pasti akan berusaha mempertahankan karyawan dengan kontribusi dan kinerja yang tinggi dengan berbagai cara baik pemberian bonus dan hal lainnya untuk membangun loyalitas karyawan.

Oleh karena itu loyalitas menjadi hal yang penting ketika karyawan mau meyalurkan ide dan gagasan serta tenaganya dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Karena loyalitas menjadi faktor yang sangat dibutuhkan apalagi bagi karyawan yang memiliki kontribusi yang sangat besar bagi perusahaan. Namun

terkadang ada penyebab lain yang dapat menimbulkan loyalitas karyawan terbentuk. Contohnya seperti disebabkan oleh kondisi yang dialami karyawan itu sendiri sehingga tidak dapat berpindah pekerjaan karena susah mencari pekerjaan pengganti, apalagi dimasa pandemik seperti sekarang. Karyawan akan lebih mempertahankan pekerjaannya walaupun seberapa berat pekerjaan yang diterima. Masa kerja pun bukan menjadi salah satu yang menjadi penilaian bahwa karyawan tersebut loyal terhadap perusahaannya. Terkadang ada saja karyawan yang masa kerjanya lama, tetapi ketika menjalankan pekerjaannya malas-malasan yang dimana tugas tersebut harus di limpahkan kepada rekan kerja untuk menyelesaikannya. Hal ini harus menjadi fokus utama perusahaan terhadap pengembangan SDM-nya.

Menurut sebuah artikel dari jurnal Adminika dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja”, faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja, dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, serta penghargaan atas prestasi kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Namun tentu saja setiap perusahaan memiliki karakteristik tersendiri sehingga hasil riset mengenai hubungan lingkungan kerjanya dengan loyalitas karyawannya mungkin akan berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan merupakan fenomena yang sudah sering dibahas dalam dunia bisnis dan manajemen. Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Lingkungan

kerja, termasuk suasana hati atau mood di tempat kerja, dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan dan suhu ruangan serta insentif yang diberikan oleh perusahaan adalah beberapa faktor yang berpotensi memengaruhi loyalitas para karyawan.

Banyak riset telah dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja dengan loyalitas para pekerja. Penelitian dari Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan (JIMBAT) pada tahun 2018 menemukan bahwa kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada sebuah hotel bintang lima di Jakarta.

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari setiap pegawai yang ditunjukkan dengan sikap kesetiaannya terhadap organisasi walaupun organisasi dalam keadaan baik maupun dalam keadaan buruk. Selain itu, hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa dukungan sosial seperti adanya teamwork yang solid antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan perusahaan juga berdampak positif terhadap loyalitas para pekerja. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Gomes dan Sutanto, 2017). Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Poerwopoespito, 2014).

Salah satu usaha di bidang ataupun kegiatan ekonomi yang berkaitan dalam pengolahan/pembuatan bahan baku, Kegiatan pokok ekonomi produksi dilakukan oleh produsen dalam rangka menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan konsumen.yang sangat dipengaruhi kualitasnya berdasarkan sumber daya manusianya dan banyak dijumpai di daerah-daerah perkebunan dan lebih banyak di daerah kepulauan RIAU adalah perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur adalah sebuah badan usaha yang mengubah barang mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang memiliki nilai jual.

PT. RAPP merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang kehutanan dan industri pulp dan kertas. Dalam hal ini, hubungan lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi loyalitas para karyawannya. Dimana yang kita ketahui PT tersebut terletak di pangkalan kerinci pada kepulauan riau, yang dimana daerah pangkalan kerinci terdiri rata-rata di penuh pepohonan atau perkebunan kelapa sawit, pada daerah tersebut sedikit di temui tempat destinasi wisata ataupun tempat rekreasi keluarga.

Pada provinsi ini terdapat beberapa perusahaan berskala internasional yang bergerak di bidang minyak bumi dan gas serta pengolahan hasil hutan dan sawit. Selain itu terdapat juga industri pengolahan kopra dan karet. Di samping itu Kepulauan iklim atau cuaca yang panas di daerah Riau dapat mempengaruhi mood dalam bekerja dan kenyamanan karyawan untuk menyelesaikan tuntutan tugas yang di berikan oleh atasan.

Oleh karena itu kenyamanan ataupun kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja harus di pertimbangkan dalam hal ini, agar karyawan yang merasa nyaman dan puas terhadap lingkungannya menjadi betah dan

menimbulkan sikap loyalitas dalam perusahaan tersebut yang berfungsi untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri agar terus tumbuh dan juga dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam merekrut karyawan baru dan memberikan pelatihan. Hal ini selaras dengan hasil observasi dan pembicaraan dengan karyawan yang di letakkan di tengah-tengah hutan produksi yang jauh dari pemukiman warga bahkan jarang berjumpa dengan karyawan lainnya. Terkadang ada karyawan yang mengajukan diri agar di pindahkan divisi agar tidak di tempatkan di dalam hutan produksi tersebut, tak kala pengajuan tersebut di tolak yang mengakibatkan beberapa karyawan memutuskan untuk menerima hal tersebut dan ada juga karyawan yang tidak betah memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Tidak terkecuali juga dengan perusahaan dibidang pembuatan atau penyedia barang, Berkaitan dengan masalah tersebut, menurut hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, menyimpulkan bahwa sebenarnya tidak ada faktor yang pasti yang dapat menimbulkan loyalitas karyawan terbentuk. Karena sebenarnya faktor yang timbul dapat dari berbagai hal yang terjadi mulai dari kondisi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Mulai dari ketidak cocokan antara karyawan maupun dengan gaya kepemimpinan tiap departemen. Karyawan bisa saja mempunyai kinerja yang bagus mulai dari masa kerjanya ataupun partisipasi di perusahaan namun di dalam dirinya tersimpan keluhan yang takut dia sampaikan dikarenakan takut dapat teguran oleh atasan atau bahkan mendapat pemecatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas dan juga penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja maka

penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. RAPP Riau**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap loyalitas karyawan pada PT. RAPP .

1.3. Tujuan Masalah

Bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan pekerjaan yang bersifat non-fisik dengan tingkat loyalitas dalam bekerja pada karyawan yang berada di PT. RAPP.

1.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara Lingkungan kerja non fisik dengan loyalitas karyawan PT. RAPP dengan asumsi dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat loyalitas dalam bekerja yang di tunjukkan karyawan, demikian sebaliknya dimana jika lingkungan kerja tidak baik maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja karyawan PT.RAPP.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pengembangan perusahaan dan mengaplikasikan ilmu psikologi baik tentang seberapa penting loyalitas karyawan dalam dunia kerja dan juga seberapa berpengaruh lingkungan kerja dalam mendukung loyalitas karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dari informasi yang di paparkan demi kemajuan perusahaan.

b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini di harapkan agar masyarakat awan mendapatkan informasi yang bermanfaat tentang dunia pekerjaan dan betapa pentingnya faktor lingkungan terhadap loyalitas karyawan

c. Bagi peneliti

Sangat di harapkan hasil penelitian ini mampu menambah pengetahuan dan juga pengalaman tentang loyalitas dalam bekerja dan juga lingkungan kerja, dan juga besar harapan peneliti agar penelitian ini mampu memberikan hal yang sama bagi orang lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas karyawan

Kadarwati (2017), mendefinisikan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Menurut Oei (2010), loyalitas karyawan adalah kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Artinya kondisi psikologis inilah yang akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal, tetapi juga rasa menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kerjanya.

Menurut Sudimin (2003), loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Riyanti (2017), mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Hasibuan (2021), menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan tindakan karyawan yang bersedia menyalurkan setiap kemampuan, keterampilan dan pikiran yang di tuangkan saat bekerja demi mencapai tujuan organisasi.

b. Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan

Menurut Poerwopoespito (2000), karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ditandai dengan beberapa ciri-ciri, antara lain yaitu sebagai berikut:

1. **Kejujuran.** Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidak jujuran di perusahaan akan

merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

2. **Mempunyai rasa memiliki perusahaan.** Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.
3. **Mengerti kesulitan perusahaan.** Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.
4. **Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan.** Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.
5. **Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan.** Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktivitas. Yang paling menentukan sarana dalam

perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

6. **Menyimpan rahasia perusahaan.** Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.
7. **Menjaga dan meninggikan citra perusahaan.** Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.
8. **Hemat.** Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.
9. **Tidak apriori terhadap perubahan.** Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolak ukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

Selain itu, menurut Gozaly dan Wibawa (2018), beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai ciri-ciri loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. **Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.** Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.

2. **Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.** Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
3. **Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi.** Kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas loyalitas karyawan memiliki ciri-ciri sifat yang jujur, karyawan memiliki rasa ingin terlibat dalam perusahaan agar menciptakan suasana menyenangkan. Karyawan juga mampu menyimpan dan menjaga kerahasiaan dan citra perusahaan.

c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik Pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Menurut Steers dan Porter (2011), terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja, antara lain yaitu:

1. Karakteristik pribadi. Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik Pekerjaan. Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan. Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan

setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan. Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Menurut Walton (dalam Imanni, dkk. 2014) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu :

- a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dan akibat dari adanya proses interaksi antara karyawan dengan lingkungannya di perusahaan, jenis pekerjaan yang diterima, prestasi kerja yang dicapai, serta penggunaan dan pengaruh proses berpikir dan perasaan yang dimiliki karyawan.

- b. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan untuk menunjukkan rasa semangat dan dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan pekerjaan yang dimiliki karena didasarkan adanya harapan serta tujuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di dalam suatu organisasi.

- c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan salah satu kegiatan atau program yang dimiliki oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif, sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan terus meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang seiring berkembangnya zaman.

d. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.

Peran yang dimiliki karyawan tidak hanya pada saat dirinya berada dilingkungan pekerjaannya, melainkan juga pada saat berada diluar tempat dirinya bekerja.

Menurut Jusuf (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karier dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, temperamen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas loyalitas karyawan memiliki faktor-faktor yang meliputi kepribadian yang menyakup sifat dan karakter, faktor Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman. Faktor rasional seperti gaji,bonus dan tingkat karir.

d. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki karyawan akan terpenuhi (Zin dalam Pratiwi, dkk. 2014). Terdapat tujuh aspek atau tujuh dimensi yang terdapat dalam kualitas kehidupan kerja menurut Zin (dalam Pratiwi, dkk. 2014) yaitu :partisipasi dalam pemecahan masalah, gaji dan benefit, lingkungan fisik, pengembangan dan pertumbuhan diri, kepemimpinan, integrasi, relevansi sosial.

Menurut Chaerudin, dkk (2020), loyalitas karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan dapat diketahui melalui beberapa aspek atau indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Taat pada peraturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Tanggung jawab pada organisasi

Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja. Karyawan tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam satu kelompok yang memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian institusi di tempat ia bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya akan dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab

terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

f. Mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas

Cinta adalah salah satu bentuk loyalitas. Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

Adapun menurut Saydam (2012), aspek-aspek atau indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

a. Ketaatan dan kepatuhan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

b. Tanggung jawab

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

c. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

d. Kesukaan dengan pekerjaan

Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan materi di atas aspek-aspek dari lingkungan kerja adalah karyawan yang patuh terhadap peraturan, memiliki rasa bertanggung jawab, mampu bekerja sama dan memiliki rasa saling membutuhkan, mampu menciptakan hubungan yang baik antar karyawan dan mencintai pekerjaannya.

e. Indikator Perhitungan Loyalitas Karyawan

Gozaly dan Wibawa (2018), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja Non-Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja

ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja karyawan sangat memengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam organisasi, khususnya lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti, secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Faktor faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja nonfisik ialah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antarkelompok, dan kelancaran komunikasi (Wulan, 2011).

Menurut Sedarmayati (2001), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sedangkan menurut Menurut Nitisemito (2001), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. 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. Menurut Hadari Nawawi (2006), lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik Nitisemito (2000) Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain warna, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan dan keamanan. (Sugito 2004) Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik di sekitar tempat kerja perusahaan, seperti sirkulasi udara, warna dinding, keamanan, ruang gerak, dll. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penjelasan tentang lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi Udara, warna, kebersihan dan keamanan.

2. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi dan berhubungan Memiliki hubungan kerja yang unggul dan hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. (Nitisemito 2000) lingkungan kerja Immateriality juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar level atasan memiliki bawahan, kolega dengan status Posisi perusahaan adalah sama.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.
- b. Hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan untuk menciptakan kelancaran kerja. Hariandja (2002) Hubungan antar

karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan materi tersebut lingkungan kerja memiliki dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi warna, cahaya lampu dan juga sirkulasi udara. Ada juga lingkungan kerja non fisik yang dimana didapat dari hubungan antara hubungan antara rekan kerja dan juga hubungan antara atasan dan bawahan.

c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Selain lingkungan fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan non fisik. Faktor lingkungan non fisik menurut Sihombing (dalam Cintia & Gilang, 2016) antara lain:

- a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan

saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

- b. Hubungan antar karyawan Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hariandja (2002) hubungan antar karyawan adalah hubungan yang bersifat kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam sebuah organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produk.

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.
2. Perhatian dan Dukungan Pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

3. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

Faktor-faktor penentu lingkungan kerja non fisik Menurut Wursanto (2009), berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil.

Berdasarkan materi di atas faktor-faktor dari lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara atasan dengan bawahan dan juga hubungan antar karyawan. Selain hubungan kerja tersebut faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu; kelancaran komunikasi, perhatian yang diberikan pemimpin, dan kerja sama antar kelompok

d. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menemukan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

Sementara Simanjuntak (2003) menemukan aspek-aspek lingkungan kerja diantaranya yaitu:

- a. Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka seta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- b. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, perhatian serta mengarahkan mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- d. Kelancaran komunikasi yaitu, sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik diantara teman sekerja atau dengan pimpinan.
- e. Pelayanan kerja yaitu yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Aspek – aspek lingkungan kerja non fisik menurut Destefano (2006)

yaitu sebagai berikut :

1. Prosedur kerja

Yaitu rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara terhadap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Tanggung jawab kerja

Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

3. Standar kerja

Yaitu persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai seorang karyawan.

4. Kerjasama Antar Kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (Team Work) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai

mampu bekerja sama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

5. Sistem penghargaan

Yaitu sistem imbalan atau sistem penghargaan adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau penggunaan ide – ide kreatif.

Sidanti (2015) menyampaikan bahwa ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, sebagai berikut:

- a. Struktur kerja, Struktur kerja meliputi sejauh mana suatu pekerjaan yang diembankan pada seseorang memiliki struktur kerja yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, Seorang karyawan dibebankan dengan tanggung jawab yang wajib mereka laksanakan dan mereka harus bertanggung jawab.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, Sejauh mana seorang karyawan merasakan perhatian dari seorang pimpinan seperti menghargai hasil kerja, pemberian pengarahan dan sebagainya.
- d. Kerja sama antar kelompok, Sejauh mana seorang karyawan merasakan hubungan dengan sesama rekan kerja seperti adanya kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan.
- e. Kelancaran komunikasi, Sejauh mana seorang karyawan merasakan adanya komunikasi yang bebas, terbuka, lancar dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau komunikasi antar karyawan.

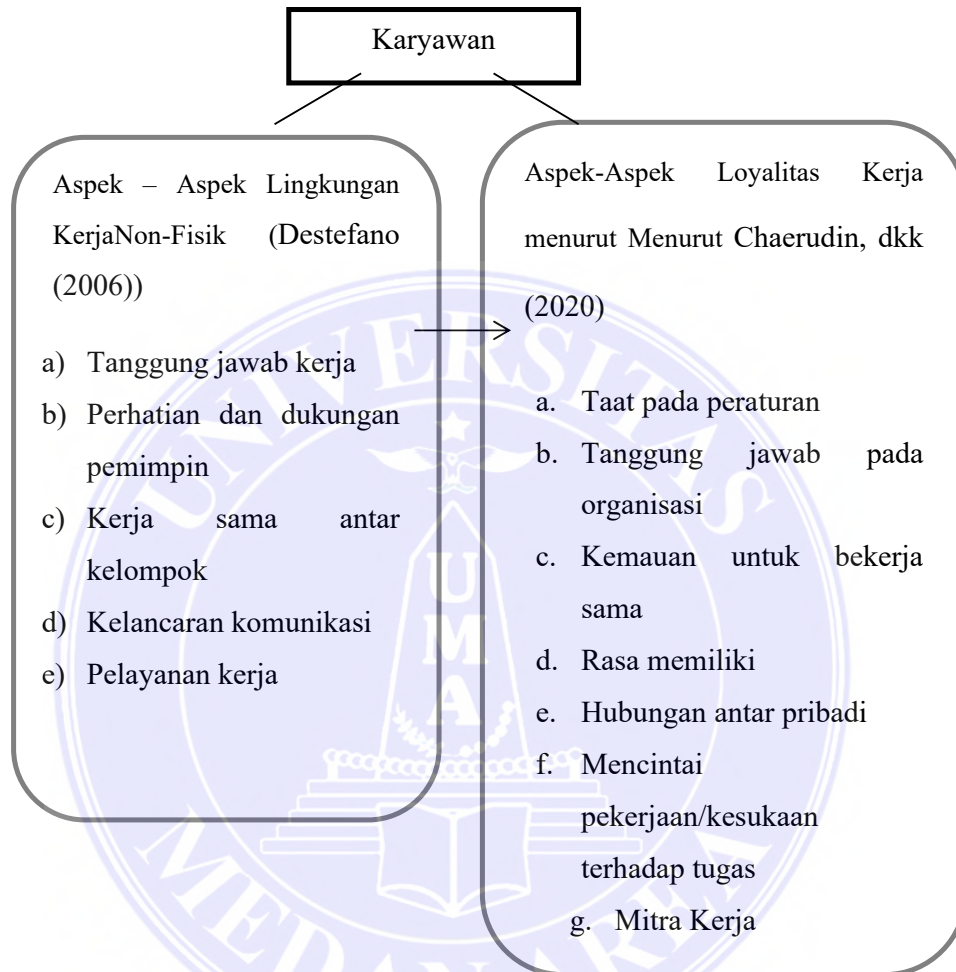
Berdasarkan uraian di atas lingkungan kerja memiliki aspek penting yaitu; Prosedur kerja, Tanggung jawab kerja, Standar kerja, Kerjasama Antar Kelompok, Sistem penghargaan.

2.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja Non-Fisik Dengan Loyalitas Karyawan

Menurut Sukanto dan Indriyo, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja yang meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja (Khoiriyah, 2009). Lingkungan kerja berupa fisik maupun non-fisik yang dapat berupa rekan di kantor, fasilitas kantor dan juga kondisi ruangan kantor baik dari pencahayaan maupun udara. Ini sebabnya dapat di katakan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan hal yang mendukung karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang di tempati.

Hubungan karyawan terhadap lingkungan kerja yang baik, dan aman dapat meningkatkan loyalitas kerja para karyawan yang dimana hal tersebut mampu mendorong perasaan karyawan agar mampu bekerja dengan baik sehingga target perusahaan tercapai. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu membuktikan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sangat berhubungan.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto: 2014) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguatkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Karena pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat di ramal dan realitas social; objektif dan dapat di ukur. Oleh karena itu, penggunaan penelitian kuantitatif dengan instrument yang valid dan reliabel serta analisis statistic yang sesuai dan tepat menyebabkan hasil penelitian yang dicapai tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian penelitian ini mencoba untuk melihat hubungan terhadap variabel-variabel yang lainnya melalui pengujian hipotesa, maka jenis penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

a. Variabel bebas (X)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Variabel Terikat (Y)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Loyalitas Karyawan

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) definisi operasional merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar para pekerja baik itu meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang memberikan perasaan menyenangkan, pekerja merasa aman, dan tenang yang dapat mempengaruhi semangat para pekerja dan berpengaruh terhadap produktivitas di berbagai tingkat dan dapat membuat karyawan memberikan loyalitas dan juga betah di dalamnya

Simanjuntak (2003) mengemukakan Aspek – Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik :

- Tanggung jawab kerja
- Perhatian dan dukungan pemimpin
- Kerja sama antar kelompok
- Kelancaran komunikasi
- Pelayanan kerja

b. LoyalitasKaryawan

Loyalitas karyawan merupakan tindakan karyawan yang bersedia menyalurkan setiap kemampuan,keterampilan dan pikiran yang di tuangkan saat bekerja demi mencapai tujuan organisasi. Perasaan yang di timbulkan bisa berupa emosi positif bahkan bisa berupa emosi negative, tergantung dari seberapa tingkat kepuasan seseorang terhadap lingkungan kerjanya.

Chaerudin, dkk (2020) mengemukakan aspek – aspek dari Loyalitas kerjayaitu :

- Taat pada peraturan
- Tanggung jawab pada organisasi
- Kemauan untuk bekerja sama
- Rasa memiliki
- Hubungan antar pribadi
- Mencintai pekerjaan/kesukaan

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam kerangka penelitian populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat di percaya dan tepat. Populasi dalam

penelitian ini adalah Karyawan PT. RAPP bagian Finance & Accounting berjumlah 73 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (Jasmalinda, 2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Purposive sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Sugiyono (2010). Alasan mengambil *purposive sampling* karena peneliti menggunakan beberapa kriteria seperti lama bekerja dan jenis kelamin karyawan. Jadi penelitian ini menggunakan sampel 73 karyawan PT RAPP Riau bagian Finance & Accounting.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut Arikunto (2010) adalah teknik atau cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan suatu data penelitian. pengumpulan data digunakan untuk mengungkap fakta-fakta dari variabel yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek

alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat melakukan pengamatan secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data ketika peneliti ingin menemukan permasalahan yang akan diteliti (Sugiyono, 2015).

Wawancara yang dilakukan untuk studi pendahuluan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara wawancara yang bebas atau tidak menggunakan pedoman wawancara (Sugiyono, 2015).

c. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dibutuhkan oleh responden.

d. Skala Likert

Skala merupakan suatu instrument atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel yang kita pelajari. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala ini merupakan suatu series butiran (butir soal), skala ini dimaksudkan untuk mengukur sikap individu

dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butiran soal. Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala memiliki dua macam item yaitu favorable dan unfavorable:

- a. Penilaian jawaban untuk item favorable adalah 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan penilaian jawaban.
- b. Unfavorable adalah 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

3.6 Validitas dan Reliabilitas

1) Validitas

Uji Validitas Menurut Arikunto, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang yang hendak diukur. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *Product moment*.

Kriteria Uji Validitas adalah :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut valid 2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid Dalam uji ini, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel yang dimaksud.
- 2) Reliabilitas adalah derajat ketepatan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurnya. Artinya kapan pun alat penilaian tersebut akan digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas yang dipakai adalah cronbach's alpha. Apabila nilai cronbach's alpha suatu variabel $> 0,60$, maka indikator yang digunakan oleh variabel adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha suatu variabel $< 0,60$, maka indikator yang digunakan oleh variabel adalah tidak reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS versi 20 dengan uji korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

- a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara distribusi sebaran variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal p tidak.

b. Uji Linieritas

Yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat (Loyalitas Kerja) memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas (Lingkungan Kerja Non Fisik)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Basarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini di peroleh beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan loyalitas. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,563$; $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi loyalitas dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja, maka semakin rendah loyalitas. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas, faktor ini membentuk atau mempengaruhi loyalitas sebesar 31,7%.
2. Berdasarkan hasil perbandingan nilai mean hipotetik dan mean empirik kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.RAPP memiliki kenyamanan lingkungan kerja non fisik tinggi dan memiliki loyalitas yang tinggi.
3. Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas sebesar 31,7%, sedangkan 68,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan peneliti, diketahui bahwa: loyalitas dan lingkungan kerja di perusahaan PT. RAPP Departement Finance and Accounting dengan hasil lingkungan kerja baik dan loyalitas

baik. Gaji, tunjangan yang di dapatkan oleh karyawan menjamin seorang karyawan memiliki tingkat kenyamanan lingkungan kerja yang bersifat non fisik dengan tingkat yang baik dan loyalitas yang cukup baik dalam bekerja.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, adapun saran-saran tersebut adalah:

a) Subjek Penelitian

Melihat bahwa lingkungan kerja yang baik dan loyalitas karyawan baik, diharapkan kepada subjek penelitian untuk mempertahankan bahkan meningkatkan tingkat kenyamanan lingkungan kerja dan loyalitas di instansi, dengan cara tetap memiliki komunikasi yang baik antar pegawai dan atasan, serta dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya saat bekerja dikantor. Pegawai harus memiliki kesadaran bahwa Instansi dan Pegawai merupakan satu kesatuan dalam satu tujuan. Dan juga harus memahami bahwa Instansi tersebut merupakan tubuh imajinernya, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan karyawan-karyawannya.

b) PT. RAPP department Finance and Accounting.

Perusahaan dapat meningkatkan ataupun mempertahankan tingkat loyalitas karyawan yang di miliki dengan mempererat hubungan antar pegawai, mengedukasi para pegawai terkait hal yang dimana refreshing ataupun jeda istirahat bertugas agar karyawan tidak mengalami hal seperti

jenuh atau turnover, perusahaan juga memberikan keleluasaan para karyawan dalam memilih proyek ataupun pekerjaan/jobdesk yang akan di ambil. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang semakin positif bagi karyawan.

c) **Peneliti berikutnya**

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin membuat penelitian yang sejenis, maka disarankan agar:

- Diharapkan menggunakan faktor lain dari loyalitas yaitu kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, partisipasi kerja ataupun turnover
- Memperbanyak sampel agar mendapatkan cakupan yang lebih luas, serta memilih waktu pengambilan data yang tepat, sehingga subjek lebih maksimal dalam menjawab.
- Membuat penelitian yang bervariasi dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- Memilih sampel penelitian yang diluar dari department finance and accounting agar mendapatkan hal yang lebih akurat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). *Manajemen produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ali Chaerudin dkk. 2020. *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Cetakan Pertama. Sukabumi : CV. Jejak.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Analisis, Lucky Wulan. 2011. “ *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*”. Skripsi. Dipublikasikan 15 April 2011. Semarang: Fakultas Ekonomi. Fakultas Diponegoro.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Cintia, Eldaa dan Alini Gilang. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I”. *Jurnal Sosioteknologi*, Vol.15, No.1.
- Chaerudin, Ali, dkk. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: Jejak.
- Destefano, T.J., Henry, C., Megan G., dan Thomas P. 2006. “*The Relationship Between Work Environment Factors And Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals*”. *Journal Of Rural Community Psycology*.
- Gibson, J.L.(2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Gienardy,Melda.(2013).*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Panin Sulawesi Tengah)*,Tesis:Universitas Atmajaya,Yogyakarta
- Gozaly,J dan Wibawa, F.W. 2018. *Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Integra*.
- Hasibuan, Malayu.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan*. Economics, Business and Management Science Journal,210.DOI:<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Hariandja, Marihot.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasindo.
- Harries Madiistriyatno,(2019). *Generasi Milineal Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*. Jakarta: Indigo Media.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manejemen*, Vo. 2 No.3 Hal 1080-1094.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Kadarwati. 2003. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Kadarwati. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108. EISSN:2655:1578
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*.Purwokerto Selatan: Pena Persada.
- Mangkunegara,A.P.(2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*.Bandung :Remaja Rosdakary
- Mahmud, dkk. *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah*, Universitas Mercu Buana
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Norianggono,dkk.(2014).*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali*

- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Poerwopoespito. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Runtu, Julius. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi VMSDM II.
- Saydam, Gouzali. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djembatan.
- Sedarmayanti.(2009).*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia ,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simanjuntak, P.J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta:FE UI.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. NewYork Accademic Press.
- Sudimin. T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan* , Vol. 12 (No. 11), 3-8.
- Sugiyono.(2010).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Sudjiwanti. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi Masyarakat*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 6.
- Rusdiansyah. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan kantor Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 5, No. 3, 2017. Jurusan FISIP, Universitas Mulawarman
- Yusuf, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.



ANGKET LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Skala I :

Petunjuk pengisian :

Berikut terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk memilih salah satu alternative pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan anda.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan				
2	Komunikasi yang baik dengan rekan kerja meningkatkan semangat kerja				
3	Hubungan komunikasi dengan rekan sekerja jarang terhambat				
4	Perusahaan bertanggung jawab atas apa yang di alami karyawan selama di perusahaan				
5	Atasan menegur ketika ada karyawan yang menyelesaikan tugas lewat dari waktu yang telah ditentukan				
6	Pimpinan perusahaan memberikan pengarahan dalam bekerja				
7	atasan selalu memperhatikan hasil pekerjaan karyawan				
8	Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
9	Saya memiliki teman kerja yang mendukung aspek kolaborasi dan team-work				
10	Adanya tindakan yang di rahasiakan dalam mengambil keputusan oleh perusahaan				
11	Atasan tidak memperlakukan karyawan yang mengumpulkan tugas lewat dari waktu yang telah disepakati				
12	Pimpinan tidak memberikan pengarahan untuk menyelesaikan tugas				
13	Atasan tidak memperhatikan apa yang di kerjakan karyawan				
14	Setiap karyawan menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri tanpa ada yang membantunya				
15	Saya memiliki rekan kerja yang bersifat Bossy.				
16	Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak perusahaan membuat semakin rajin dalam bekerja				
17	Komunikasi yang tidak baik dengan rekan kerja membuat saya tidak semangat kerja				
18	Pekerjaan lama selesai dikarenakan terhambatnya komunikasi dengan rekan kerja				
19	Saya kurang semangat dalam bekerja di karenakan perusahaan tidak menghargai				
20	Perusahaan tidak ingin bertanggung jawab atas apa yang di alami karyawan				
21	Perusahan memberikan kesempatan karyawan yang ingin berinovasi				
22	Atasan mendukung dan mengapresiasi karyawan yang berprestasi				
23	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif				
24	Perusahaan menegur karyawan yang ingin berkreasi dalam mnyelesaikan tugas				
25	Atasan mengabaikan jika ada karyawan yang mencapai target dalam kerjanya.				
26	Saya tidak berani mengambil keputusan karena takut di tegur oleh atasan				
27	Saya dan rekan kerja mampu untuk menuangkan pikiran secara bebas saat bekerja				
28	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai begitu juga sarana dan prasarana				
29	Karyawan ragu untuk mengungkapkan pendapat secara bebas				
30	Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang saya harapkan				

ANGKET LOYALITAS KARYAWAN

Skala II :

Berikut terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk memilih salah satu alternative pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan anda.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari				
2	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan				
3	Saya merasa bosol kerja adalah hal yang sia-sia				
4	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja				
5	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja				
6	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab atas resiko atas apa yang telah dilaksanakan				
7	Saya selalu melakukan inovasi dengan berbagai resiko yang dihadapi.				
8	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan				
9	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga hasil kerja saya di atas rata-rata.				
10	Saya sering bermain-main saat bekerja				
11	Saya tidak fokus saat saya melakukan pekerjaan sehingga saya melakukan kesalahan				
12	Saya tidak mampu melaksanakan tugas dan melemparkan tanggung jawab tersebut kepada rekan kerja saya				
13	Saya tidak berani memberikan saran karena takut gagal				
14	Saya selalu percaya kepada kinerja yang di lakukan rekan kerja saya				
15	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan				
16	Saya bersedia menjaga rahasia perusahaan				
17	Saya berani menyampaikan ketidak setujuan saya terhadap apa yang sampaikan atasan jika kurang tepat				
18	Saya tidak pernah menaati aturan dan tata tertib perusahaan				
19	Saya tidak mengingat visi misi perusahaan materi pelajaran.				
20	Saya sering bosol saat jam kerja				
21	Saya lebih memilih bekerja sendiri daripada bekerja dengan rekan kerja yang tidak kompeten				
22	Saya ragu dengan kinerja rekan kerja saya				
23	Saya bekerja hanya sesuai apa yang di butuhkan saja				
24	Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan				
25	Saya memuji rekan kerja saya saat berhasil menyelesaikan tugas				
26	Saya senantiasa memberikan dorongan positif seperti memberi kritik dan saran yang membangun				
27	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
28	Saat ada masalah saya menghadapinya dengan tenang dan berusaha menyelesaikan masalahnya				
29	saya bekerja sesuai fassion dan hobby saya				
30	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas saya dan hasil kerja saya selalu di bawah rata-rata				
31	Saya selalu ceroboh pada saat membawa keluar catatan ataupun dokumen yang bersifat rahasia				
32	Saya takut untuk mengkritik atas apa yang di sampaikan atasan				
33	Saya memilih menyendiri saat di ruangan kerja				
34	Saya merasa iri saat rekan kerja saya berhasil menyelesaikan tugasnya				
35	Jika teman melakukan kesalahan saya langsung mengkritik untuk menjatuhkannya				
36	Saya sering menyelesaikan tugas tidak tepat waktu				
37	Saya bingung dan panik saat mengalami masalah di tempat kerja				
38	Saya merasa bosan dan jenuh pada saat bekerja				

Lampiran Data Mentah Penelitian Loyalitas Karyawan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	1			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2			
5	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
6	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	2				
14	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3		
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
46	3	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3</																														



Scale: LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3.27	.559	73
aitem_2	2.95	.550	73
aitem_3	3.26	.528	73
aitem_4	3.26	.528	73
aitem_5	3.10	.505	73
aitem_6	3.03	.600	73
aitem_7	3.07	.509	73
aitem_8	3.27	.534	73
aitem_9	3.18	.481	73
aitem_10	3.10	.605	73
aitem_11	3.07	.561	73
aitem_12	2.88	.763	73
aitem_13	3.14	.509	73
aitem_14	3.10	.531	73
aitem_15	3.12	.526	73
aitem_16	2.96	.512	73
aitem_17	2.95	.497	73
aitem_18	2.95	.550	73
aitem_19	3.14	.509	73
aitem_20	3.07	.385	73
aitem_21	3.26	.528	73
aitem_22	3.10	.505	73
aitem_23	3.27	.534	73
aitem_24	3.10	.531	73
aitem_25	3.03	.623	73
aitem_26	3.23	.613	73
aitem_27	2.88	.763	73
aitem_28	2.96	.512	73
aitem_29	2.95	.497	73
aitem_30	3.18	.481	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	89.51	76.476	.369	.917
aitem_2	89.84	74.417	.598	.914
aitem_3	89.52	74.836	.578	.914
aitem_4	89.52	74.447	.623	.914
aitem_5	89.68	74.941	.595	.914
aitem_6	89.75	72.772	.709	.912
aitem_7	89.71	76.180	.445	.916
aitem_8	89.51	74.615	.596	.914
aitem_9	89.60	74.604	.669	.913
aitem_10	89.68	74.330	.547	.915
aitem_11	89.71	74.402	.587	.914
aitem_12	89.90	71.005	.685	.912
aitem_13	89.64	75.177	.562	.915
aitem_14	89.68	74.969	.559	.915
aitem_15	89.66	75.284	.530	.915
aitem_16	89.82	76.343	.424	.917
aitem_17	89.84	79.167	.111	.921
aitem_18	89.84	74.417	.598	.914
aitem_19	89.64	75.177	.562	.915
aitem_20	89.71	75.430	.721	.914
aitem_21	89.52	74.447	.623	.914
aitem_22	89.68	74.941	.595	.914
aitem_23	89.51	79.281	.087	.921
aitem_24	89.68	74.969	.559	.915
aitem_25	89.75	79.772	.021	.923
aitem_26	89.55	76.612	.318	.918
aitem_27	89.90	71.005	.685	.912
aitem_28	89.82	76.343	.424	.917
aitem_29	89.84	79.167	.111	.921
aitem_30	89.60	74.604	.669	.913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.78	80.396	8.966	30

Scale:LOYALITAS

CaseProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.38	.543	73
Y2	3.42	.551	73
Y3	3.37	.565	73
Y4	3.27	.559	73
Y5	3.52	.503	73
Y6	3.36	.482	73
Y7	3.21	.526	73
Y8	3.22	.534	73
Y9	3.18	.509	73
Y10	3.25	.572	73
Y11	3.07	.608	73
Y12	3.36	.562	73
Y13	3.08	.618	73
Y14	3.00	.601	73
Y15	3.34	.506	73
Y16	3.67	.473	73
Y17	3.25	.572	73
Y18	3.56	.552	73
Y19	3.22	.607	73
Y20	3.59	.495	73
Y21	2.74	.800	73
Y22	3.12	.498	73
Y23	2.88	.744	73
Y24	3.36	.510	73
Y25	3.29	.612	73
Y26	3.32	.550	73
Y27	3.29	.513	73
Y28	3.30	.519	73
Y29	2.88	.725	73
Y30	3.32	.497	73
Y31	3.44	.527	73
Y32	3.03	.623	73
Y33	2.97	.687	73
Y34	3.36	.537	73
Y35	3.45	.501	73
Y36	3.30	.491	73
Y37	2.97	.666	73
Y38	2.89	.657	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	120.23	171.292	.657	.956
aitem_2	120.19	170.102	.733	.956
aitem_3	120.25	172.383	.554	.957
aitem_4	120.34	170.145	.718	.956
aitem_5	120.10	172.893	.589	.956
aitem_6	120.26	172.501	.647	.956
aitem_7	120.41	170.773	.719	.956
aitem_8	120.40	172.465	.584	.956
aitem_9	120.44	171.972	.651	.956
aitem_10	120.37	170.903	.649	.956
aitem_11	120.55	170.779	.615	.956
aitem_12	120.26	171.584	.614	.956
aitem_13	120.53	171.558	.555	.957
aitem_14	120.62	172.906	.485	.957
aitem_15	120.27	172.424	.621	.956
aitem_16	119.95	173.803	.554	.957
aitem_17	120.37	171.820	.586	.956
aitem_18	120.05	175.608	.343	.958
aitem_19	120.40	170.298	.649	.956
aitem_20	120.03	173.888	.520	.957
aitem_21	120.88	171.165	.436	.958
aitem_22	120.49	172.781	.603	.956
aitem_23	120.74	171.390	.461	.958
aitem_24	120.26	171.917	.655	.956
aitem_25	120.33	171.640	.556	.957
aitem_26	120.30	172.075	.593	.956
aitem_27	120.33	172.029	.642	.956
aitem_28	120.32	171.191	.698	.956
aitem_29	120.33	170.752	.702	.956
aitem_30	120.30	171.936	.672	.956
aitem_31	120.18	173.398	.523	.957
aitem_32	120.59	170.607	.611	.956
aitem_33	120.64	169.399	.619	.956
aitem_34	120.26	172.584	.572	.956
aitem_35	120.16	172.445	.626	.956
aitem_36	120.32	172.330	.649	.956
aitem_37	120.64	168.621	.686	.956
aitem_38	120.73	169.535	.641	.956



NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Lingkungan Kerja Non-Fisik	73	84.01	9.592	68	104
Loyalitas Karyawan	73	118.58	11.831	101	150

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja Non-Fisik	Loyalitas Karyawan
N		73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84.01	118.58
	Std. Deviation	9.592	11.831
	Absolute	.145	.070
Most Extreme Differences	Positive	.145	.070
	Negative	-.079	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		1.237	.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094	.866

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas Karyawan * Lingkungan Kerja Non-Fisik	73	100.0%	0	0.0%	73	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		6134.038	32	191.689	1.944	.023
Loyalitas Karyawan * Lingkungan Kerja Non-Fisik	Between Groups	3191.782	1	3191.782	32.373	.000
	Deviation from Linearity	2942.256	31	94.911	.963	.539
	Within Groups	3943.798	40	98.595		
Total		10077.836	72			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas Karyawan * Lingkungan Kerja Non-Fisik	.563	.317	.780	.609



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan Kerja Non-Fisik	84.01	9.592	73
Loyalitas Karyawan	118.58	11.831	73

Correlations

		Lingkungan Kerja Non-Fisik	Loyalitas Karyawan
Lingkungan Kerja Non-Fisik	Pearson Correlation	1	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

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

APRIL

PT Riau Andalan Pulp and Paper
Jakarta Office:
Jl. Teluk Betung No. 31,
Kebon Melati, Tanah Abang,
Jakarta Pusat
Tel. : +62 21 3193 0134 Fax. : +62 21 3144 604

Mill Office:
Komplek PT RAPP, Jl. Raya Lintas Timur,
Kelurahan Pangkalan Kerinci Timur, Kecamatan
Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan
Tel. : +62 761 491 000 Fax. : +62 761 491 846

Nomor : 01/FA - Cam/IX/2023

Hal : Balasan Penelitian

Tanggal : 1 September 2023

Kepada Yth :

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat

Universitas Medan Area

Di Tempat

Salam Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Medan Area Nomor: 1886/FPSI/01.10/VII/2023, perihal Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya memberikan ijin kepada mahasiswa bernama: Yoel Junjungan Three Junarda Sihombing (NPM: 198600363- Program Studi Ilmu Psikologi- Fakultas Psikologi), untuk melakukan survey dalam bentuk pengambilan informasi kepada staff Accounting PT. RAPP, guna penyusunan skripsi mahasiswa bersangkutan, berkenaan dengan Penilaian Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan.

Surat ini juga sekaligus menerangkan bahwa penelitian tersebut telah dilakukan dan diselesaikan pada tanggal 18 Agustus 2023 - 26 Agustus 2023.

Demikian kami sampaikan, untuk dapat digunakan sebahai referensi yang dibutuhkan.

Terimakasih atas kerjasama dan salam hormat.

Finance Department PT. RAPP,



Seprika DW. Tarigan

Kepala Department

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area