

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN NON  
FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA PT. DAVINCY AIRINDO  
GORONTALO**

**OLEH  
NURAIN HANAPI  
E.21.18.038**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN NON  
FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA PT. DAVINCY AIRINDO  
GORONTALO**

**OLEH**

**NURAIN HANAPI**

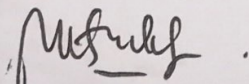
**E.21.18.038**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana  
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal  
Gorontalo, 23 Mei 2022

**Menyetujui,**

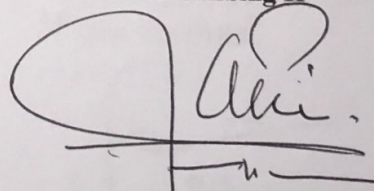
**Pembimbing I**



**Poppy Mu'jizat, SE.,MM**

**NIDN : 0915016704**

**Pembimbing II**



**Syaiful Pakaya, SE.,MM**

**NIDN: 0904017201**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. DAVINCY AIRINDO GORONTALO

OLEH

NURAIN HANAPI

E.21.18.038

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Hj. Juriko Abdussamad., M.Si

(Ketua penguji)

2. Agus Susanto naue, SE., M.Si

(Anggota penguji)

3. Sri Meike Jusup, SE., MM

(Anggota penguji)

4. Poppy Mu'jizat, SE., MM

(Pembimbing utama)

5. Syaiful Pakaya, SE., MM

(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si

NIDN. 09 281169 01

Ketua Program Studi

Syamsul, SE., M.Si

NIDN. 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, .....2022

Yang membuat pernyataan



Nurain Hanapi

NIM, E2118038

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- ❖ **HIDUP INI SINGKAT, MAKA JANGANLAH DIBUAT LEBIH SINGKAT LAGI DENGAN PERBUATAN YANG SIA-SIA**
- ❖ **SALAH SATU PILIHAN TERSULIT DALAM HIDUP ADALAH MEMUTUSKAN APAKAH KITA AKAN MENYERAH ATAU BERUSAHA LEBIH KERAS LAGI**
- ❖ **BERUBAHLAH SELAGI PUNYA KESEMPATAN, KARENA SUATU SAAT KITA INGIN BERUBAH, DISAAT ITU KESEMPATAN TIDAK SEDANG MENGHAMPIRI KITA**
- ❖ **JIKA KITA SANGGUP BERMIMPI, SEJATINYA KITA JUGA SANGGUP MEWUJUDKANNYA**
- ❖ **TANCAPKAN KARIR KITA SETINGGI LANGIT DALAM HARAPAN, ESOK KITA PASTI BERUSAHA MEWUJUDKANNYA**
- ❖ **TETAP BERSYUKUR KEPADA ALLAH SWT, APAPUN KONDISI KITA SAAT INI**

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ **KU PERSEMBAHKAN KEPADA KEDUA ORANG TUA KU  
TERCINTA YANG SELALU MENEMANI DALAM SETIAP  
LANGKAHKU**
- ❖ **KU PERSEMBAHKAN KEPADA SAUDARA-SAUDARAKU  
TERCINTA**
- ❖ **KU PERSEMBAHKAN KEPADA SAHABAT-SAHABAT  
SEJATIKU**

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

## **ABSTRACT**

**NURAIN HANAPI. E2118038. THE EFFECT OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE LOYALTY AT PT. DAVINCY AIRINDO GORONTALO**

*This study aims at finding to what extent the effect of the Physical Work Environment (X1) and Non-Physical Work Environment (X2) on the Employee Loyalty (Y) at PT. Davinco Airindo Gorontalo. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analytical method used is the path analysis method (Path Analysis). The results of the first test show that the Physical Work Environment (X1) and Non-Physical Work Environment (X2) variables simultaneously have a positive and significant effect on the Employee Loyalty (Y) at PT. Davinco Airindo Gorontalo, namely 0.378 or 37.8%. The results of testing the second hypothesis indicate that the Physical Work Environment variable (X1) partially has a positive and significant effect on the Employee Loyalty (Y) at PT. Davinco Airindo Gorontalo, namely 0.511 or 51.1%. The results of the third test show that the Non-Physical Work Environment variable (X2) partially has a positive and significant effect on the Employee Loyalty (Y) at PT. Davinco Airindo Gorontalo, which is 0.464 or 46.4%.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Loyalty*



## ABSTRAK

### **NURAIN HANAPI. E2118038. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. DAVINCY AIRINDO GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davinco Airindo Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davinco Airindo Gorontalo, yaitu sebesar 0,378 atau 37,8%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davinco Airindo Gorontalo, yaitu sebesar 0,511 atau 51,1%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davinco Airindo Gorontalo, yakni sebesar 0.464 atau 46,4%.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Karyawan*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Davincy Airindo Gorontalo”**,sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. AbdGaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Poppy Mu’jizat, SE.,MM selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM selaku pembimbing II,seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT. Davincy Airindo Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo.....2022

Nurain Hanapi

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

## BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	10
2.1.1.3 Lingkungan Kerja Fisik .....	11
2.1.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	11

2.1.1.3.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik.....	12
2.1.1.3.3	Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	18
2.1.1.4	Lingkungan Kerja Non fisik .....	21
2.1.2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja Non fisik.....	21
2.1.2.4.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik.....	23
2.1.2.4.3	Strategi Pengendalian Lingkungan Non fisik.....	25
2.1.2.4.4	IndikatorLingkunganKerja Non Fisik.....	27
2.1.2	Loyalitas Karyawan .....	28
2.1.2.1	Pengertian Loyalitas .....	28
2.1.2.2	Indikator Loyalitas.....	30
2.1.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas .....	32
2.1.3	Penelitian Terdahulu .....	34
2.2	Kerangka Pemikiran.....	36
2.3	Hipotesis.....	36

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1	Objek Penelitian .....	38
3.2	Metode Penelitian.....	38
3.2.1	Oprasional Variabel Penelitian .....	39
3.2.2	Populasi Dan Sampel .....	40
3.2.3	Jenis Dan Sumber Data .....	42
3.2.4	TeknikPengumpulan Data.....	43
3.2.5	Pengujian Instrument Penelitian .....	44
3.2.6	Metode Analisis Data.....	47

3.2.7 Pengujian Hipotesis .....	49
3.2.8 Jadwal Penelitian .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambar umum lokasi Penelitian .....	51
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Davinci Airindo Gorontalo. ....	51
4.1.2 Visi dan Misi .....	51
4.1.3 Tugas dan Fungsi .....	52
4.1.4 Struktur organisasi .....	54
4.2 Hasil penelitian .....	55
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden .....	55
4.2.2 Deskriptif karakteristik variabel penelitian .....	57
4.2.3 Hasil uji Validitas dan Realibilitas .....	61
4.2.4 Analisis data statistik .....	63
4.2.5 Pengujian hipotesis .....	65
4.3 Pembahasan hasil penelitian .....	67
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner .....	40
Tabel 3.3. Tabel Populasi .....	41
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.4. Kriteria Interpretasi Skor.....	57
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	58
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).....	59
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	48
Gambar4.1. Struktur Organisasi PT Davincy Airindo Gorontalo.....	54
Gambar 4.2.Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1</b> Kuesioner / Angket penelitian .....	76
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	82
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian .....	86
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	90
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X .....	95
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	96
Lampiran 7 R table dan F table.....	98

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sebagai pendukung pencapaian keberhasilan sebuah organisasi melalui bakat, karya, kreativitas, peran nyata serta dorongan maka, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam keberhasilan organisasi, hal ini dapat dilihat dalam setiap organisasi pada umumnya.

Sebagai sebuah sistem manajemen sumber daya manusia memiliki sejumlah fungsi yang saling berkaitan, meliputi; merekrut, menyeleksi, mengembangkan, memelihara serta pemanfaatan sumber daya manusia tersebut. Dalam mengembangkan sumber daya manusia mencakup tentang bagaimana meningkatkan loyalitas kerja para karyawan. Menurut Siagian, (2014;40) dikatakan bahwasannya sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting pada setiap organisasi, karena jika kemampuan mengelola sumber daya manusia dapat dilakukan setepat-tepatnya maka keberhasilan organisasi mencapai tujuan serta berbagai sasarannya dan kemampuan menghadapi tantangan, baik bersifat internal maupun bersifat eksternal akan dapat terwujud. Kinerja yang positif para karyawan akan dapat mencapai tujuan organisasi, sebaliknya bila kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi maka organisasi tersebut akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan kinerja, (akhmad, 2015;65).

Melaksanakan aktivitas pekerjaan adalah salah satu jalan seorang karyawan dapat meraih aktualisasi diri juga dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pada

aktivitasnya tersebut, aspek yang harus dimiliki adalah loyalitas. Seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan organisasi sangat membutuhkan karyawan dengan loyalitas yang tinggi yang menjadi ujung tombak pada pelaksanaan tugas-tugas perusahaan serta manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Saydam dalam Y. Suhartini (2017), mengemukakan bahwa segala bentuk peran serta seseorang yang diwujudkan dalam bentuk tenaga dan pikiran serta waktu dalam bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi disebut loyalitas. Selanjutnya, tanda-tanda seseorang memiliki loyalitas yang tinggi adalah memiliki ketaatan, rasa tanggung jawab, kejujuran, serta pengabdian, lanjut Saydam dalam Y.Suhartini (2017). Akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tingkat loyalitas yang sama, hal ini disebabkan adanya berbagai faktor yang bisa berpengaruh pada loyalitas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Menurut (Nitisemito, 2014;183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi dan bermuara pada lahirnya loyalitas karyawan.

Di sisi lain Sedarmayanti (2001:21) mengatakan bahwasannya pada umumnya, lingkungan kerja dibagi pada dua jenis yakni:

*Lingkungan kerja non fisik*, merupakan kondisi yang tercipta dan bertalian erat dengan hubungan kerja, baik hubungan antara bawahan dengan atasan, atau

hubungan antara sesama bawahan, atau juga hubungan antara atasan dengan bawahan. *Lingkungan kerja fisik*, merupakan kondisi yang bentuknya fisik dan berada disekitar lokasi kerja dan bisa berpengaruh terhadap karyawan secara langsung ataupun tidak langsung.

Dengan kondisi zaman yang telah berkembang, pada umumnya permasalahan yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja sumber daya manusianya. Hal ini disebabkan lingkungan kerja terus berubah seiring dengan perubahan yang dialami. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik, hal ini berdampak pada karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta meningkatkan kinerjanya.

Banyak para ahli memandang bahwa lingkungan kerja yang buruk merupakan hal yang tidak ekonomis, karena akan menjadi penyebab utama pemborosan waktu juga masalah lainnya, yang berdampak pada hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh karyawan juga menurun.

Kenyamanan keadaan lingkungan kerja akan berpengaruh akan lebih giatnya para karyawan serta terkonsentrasi untuk menyelesaikan tugas sesuai rencana. Hal ini berarti juga akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan tersebut. Hal ini sebagai bukti bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang strategis pada perusahaan dikarenakan dapat berpengaruh pada loyalitas karyawannya.

Didalam sebuah perusahaan, seperti perusahaan yang beroperasi pada bisnis air minum dalam kemasan lebih dituntut adanya lingkungan kerja yang kondusif

dengan pandangan bahwa perubahan-perubahan merupakan hal yang lazim. Dengan segala perubahan yang dialami pada lingkungan bisnis, menuntut perusahaan seperti ini agar dapat melakukan penyesuaian-penyesuaian untuk dapat mengatasi persaingan bisnis. Hal ini juga dialami oleh PT Davincy Airindo Gorontalo, dimana tuntutan konsumen juga inovasi unggul dari perusahaan pesaing serta tingginya persaingan antara perusahaan serupa, telah mendorong manajemen agar dapat melakukan perubahan-perubahan. Dengan perubahan-perubahan tersebut memberikan tuntutan yang tinggi pada karyawan perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan menuntut loyalitas yang tinggi demi mengikuti perubahan yang terjadi. Salah satu keberhasilan dalam meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan memberi perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan. Pendapat yang dikemukakan Moekijat (2002;135), bahwa sebuah perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman akan memberi motivasi pada karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya. Dan juga kondisi kerja yang baik dapat membantu mengatasi kejenuhan juga kelelahan, yang berdampak pada meningkatkan loyalitas karyawan.

Perusahaan Davincy Airindo Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek “BONEVA”. Bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) makin menjanjikan, hal ini disebabkan kebutuhan akan air minum dari waktu ke waktu mengalami peningkatan seiring dengan pertambahan penduduk. Perusahaan yang menggeluti bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) juga makin diminati serta secara terus-menerus melaksanakan ekspansi dalam rangka memperbesar jaringan

pemasaran produknya. Kebutuhan air minum oleh masyarakat terbilang sangat tinggi akan tetapi tersedianya air yang layak dikonsumsi serta memiliki kualitas juga memiliki jaminan pada sisi kesehatan semakin sulit didapat. Kondisi sekarang ini warga masyarakat, utamanya yang tinggal di daerah perkotaan tidak terlepas dari kebutuhan akan air minum dalam kemasan (AMDK).

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan kesiapan perusahaan dalam menghadapi persaingan sudah semestinya perusahaan memiliki karyawan-karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut tidaklah mudah, karena selama ini PT Davincy Airindo Gorontalo dihadapkan pada masalah rendahnya loyalitas kerja karyawannya.

Berdasarkan observasi awal sekaligus wawancara dengan manager sebagai pimpinan pada perusahaan tersebut (Bpk. Ir.Ibrahim Yunus), diperoleh informasi bahwasannya permasalahan yang terjadi selama ini adalah adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan loyalitas kerja karyawan, seperti kepatuhan atau ketaatan, dimana masih banyak karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini terlihat pada masih banyak karyawan yang datang bekerja datang terlambat. Disisi lain, masalah sikap karyawan atas tanggung jawab pekerjaannya, terlihat masih ada karyawan yang belum memulai aktivitas pekerjaannya walaupun jam kerja sudah berjalan.

Pengabdian karyawan terhadap perusahaan yang cukup rendah, hal ini dibuktikan dengan masih ada karyawan yang beraktivitas diluar perusahaan dan jarang masuk kerja karena sibuk dengan bisnis sampingan. Dari segi kejujuran, terdapat beberapa orang karyawan yang tidak berterus terang dan selalu

memberikan alasan yang dibuat-buat jika tidak masuk kantor. Permasalahan diatas diduga penyebabnya adalah karena lingkungan kerja perusahaan yang tidak kondusif yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik, sehingga menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Dari segi lingkungan kerja non fisik, hubungan karyawan yang kurang baik dengan atasan, pengawasan yang sangat ketat bagi setiap karyawan, kejenuhan dalam bekerja, dan lain sebagainya. Sedangkan dari segi lingkungan kerja fisik, penataan ruangan kerja, suhu udara, maupun cahaya seharusnya tertata dengan baik, karena hal ini menjadi faktor penting dalam menunjang pekerjaan.

Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa pentingnya penataan lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang loyalitas setiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tingkat loyalitas yang ada pada diri para karyawan PT Davincy Airindo Gorontalo dengan memfokuskan pada faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik, sehingga peneliti mengajukan judul tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Davincy Airindo Gorontalo”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja (X), yang terdiri dari:  
Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

2. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (XI), secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud Penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Lingkungan Kerja (X), yang terdiri dari: Lingkungan Kerja Fisik (XI) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja (X), yang terdiri dari: Lingkungan Kerja Fisik (XI) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (XI), secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

##### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, demikian juga perbaikan di bidang lainnya seperti, pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja sehingga produktivitas yang dihasilkan juga lebih baik dan berimbas pada tumbuhnya loyalitas karyawan yang tinggi.

Menurut Alex S. Nitisemito (2002:25) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh

lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lokasi tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diamanhkan kepadanya.

#### **2.1.1.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. *Lingkungan kerja fisik*, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. *Lingkungan kerja non fisik*, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu;

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja,

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi,
3. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

### **2.1.1.3 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **2.1.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2001:21) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Komarudin (2002:142) “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2002:183), menyatakan “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja

fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Schultz & Sydney dalam Mangkunegara, 2005:105).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang lebih banyak memfokuskan pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.

#### **2.1.1.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik**

Ada banyak hal yang tercakup dalam lingkungan kerja fisik. Menurut Handoko (2009), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut ini beberapa jenis

lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2001:21) sebagai berikut :

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

#### 2. Temperatur di Tempat Kerja (suhu)

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan

temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alat ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain, lain.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi

bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu

perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### 2.1.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus dapat mengendalikan aktivitas-aktivitas perusahaannya. Dalam hal ini perusahaan mengendalikan lingkungan kerja karyawannya untuk menjaga stabilitas kinerja ataupun meningkatkan kinerjanya. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sukoco dalam Intan Rachmadhani (2014), adalah sebagai berikut :

#### 1. Suhu, menyangkut keadaan udara di dalam ruangan.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan sehubungan dengan udara :

- a. Temperaturudara: Temperature udara ditempat kerja diatur berdasarkan temperatureudara diluar tempat kerja agar

tubuh karyawan tidak terkejut saat masuk maupun keluar ruangan.

- b. Sirkulasi udara: tanpa sirkulasi udara temperature udara akan meningkat. Sirkulasi udara di tempat kerja disesuaikan dengan pekerjaan karyawan.
- c. Kebersihan udara: apabila udara yang sama menetap pada ruangan yang sama, akan menjadikannya tidak bersih dan segar. Gunakan air conditioner (AC) untuk membersihkan udara sekaligus mengatur temperature udara.

## 2. Kebisingan di lingkungan tempat kerja.

Beberapa upaya untuk mengurangi kebisingan antara lain:

- a. Mengganti mesin-mesin lama dengan mesin baru dengan tingkat kebisingan yang lebih rendah.
- b. Mengganti “jenis proses” mesin (dengan tingkat kebisingan yang lebih rendah) dengan fungsi proses yang sama, contohnya, pengelasan digunakan sebagai penggantian proses riveting.
- c. Modifikasi “tempat” mesin, seperti pemberianudukan mesin dengan material-material yang memiliki koefisien redaman getaran lebih tinggi.
- d. Pemasangan peredam akustik (acoustic barrier) dalam ruang kerja.

## 3. Vibrasi atau getaran-getaran yang dapat mempengaruhi kinerja

Pengendalian getaran dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Menggunakan peralatan kerja yang rendah intensitas getarannya
  - b. Menambah damping diantara tangan dan alat
  - c. Memelihara peralatan dengan baik
  - d. Meletakkan peralatan dengan teratur
  - e. Menggunakan remot control
4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun usaha pengendalian cahaya dapat dilakukan adalah sebagai berikut;

- a. Mengurangi penggunaan lampu apabila cahaya matahari cukup menerangi ruangan.
  - b. Menyalakan lampu apabila cahaya dalam ruangan sedikit
5. Penataan Ruangan

Penataan dalam ruangan bertujuan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan mengurangi tingkat stres dan kebosanannya. Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam penataan ruangan adalah sebagai berikut :

- a. Penataan warna dalam ruangan yang dapat merangsang perasaan karyawan
- b. Mendekorasi ruangan agar rapi dan nyaman dipandang
- c. Menjaga kebersihan ruangan

#### **2.1.1.4 Lingkungan Kerja Non fisik**

##### **2.1.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:31), 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. Sedangkan, Wursanto dalam Karmiyati (2016), mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

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 yang seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Disamping itu pelatihan dan pengembangan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja non fisik juga ikut berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Misalnya metode *on the job training coaching*, dengan pelatihan ini atasan memberikan pengarahan dan bimbingan langsung kepada bawahannya. Hal ini tentu berpengaruh terhadap hubungan kerja antara bawahan dengan atasan yang berarti lingkungan kerja non fisiknya baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana lingkungan kerja non fisik yang baik berarti hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah-masalah serta konflik-konflik antar karyawan yang berujung pada menurunnya kinerja serta hilangnya loyalitas karyawan yang bersangkutan.

#### **2.1.1.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Wursanto dalam Karmiyati (2016) menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu :

##### **1. Perasaan aman karyawan**

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan.

Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

##### **2. Loyalitas karyawan**

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- c. Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti; *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya.

Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

### 3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat

berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku Karyawan ke arah yang positif yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

#### **2.1.1.4.3. Strategi Pengendalian Lingkungan Non fisik**

Lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat dikendalikan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu, maka untuk mengendalikan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat ditata dengan menciptakan *human relations* yang baik antar sesama karyawan.

Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman di dalam perusahaan karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi yang berdampak pada kinerja karyawan (Dharmawan, 2011:62).

##### **1. *Human Relations***

Pengertian hubungan manusia (*human relations*) dalam arti luas menurut Effendy (2006:22) adalah interaksi antara seseorang

dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam sebuah bidang kehidupan. Selanjutnya Effendy mengatakan bahwa, hubungan manusia adalah komunikasi antarpersona (*Interpersonal communication*) untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati.

Jadi dapat dikatakan bahwa *human relations* merupakan interaksi antara satu anggota atau lebih anggota organisasi atau perusahaan, dimana aktivitas tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan menciptakan hubungan manusia yang baik antar karyawan, akan menimbulkan komunikasi dan kerja sama yang baik yang pada akhirnya akan memudahkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.

## 2. Fasilitas Pelayanan Karyawan

Fasilitas pelayanan yang dimaksud adalah semua fasilitas fisik yang berfungsi untuk melengkapi tempat bekerja. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini bertujuan agar karyawan nyaman dalam bekerja. Program pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan. Pelayanan karyawan ini akan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan, terutama lingkungan kerja non fisik. Dengan pelayanan karyawan yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Herman dalam Karmiyati (2016), berpendapat bahwa pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, tujuan pemeliharaan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya,
- b. Memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan,
- c. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan

Sedangkan bagi perusahaan sendiri bertujuan sebagai berikut :

- a. Agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya
- b. Mendisiplin diri dan memperkecil tingkat absensi
- c. Menumbuhkan loyalitas
- d. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana hati yang harmonis
- e. Mengefektifkan proses pengadaan karyawan

#### **2.1.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung terciptanya loyalitas karyawan. Wursanto dalam Karmiyati (2016) berpendapat bahwa ada beberapa indikator dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system 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 karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

## **2.1.2. Loyalitas Karyawan**

### **2.1.2.1. Pengertian Loyalitas**

Loyalitas merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berasal dari kata dasar loyal, yang mempunyai arti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. *Steers & Porter* (Nitisemito, 2014:177) berpendapat bahwa:

pertama, loyalitas kepada organisasi sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap organisasi sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari organisasi apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:95), “Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Loyalitas menurut Siagian (2015:141) adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke organisasi lain. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Siswanto (2013:58) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Secara umum loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha, pelayanan dan perilaku terbaik. Loyalitas karyawan pada suatu organisasi ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam organisasi, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan dari organisasi (Suhendi, 2016:260).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu komitmen yang dimiliki untuk memberikan segala kemampuan, pikiran, dan keterampilan dalam ikut mencapai tujuan organisasi serta menjaga segala rahasia organisasi dan tetap setia pada organisasi tersebut tidak berpindah ke organisasi yang lain.

#### **2.1.2.2. Indikator Loyalitas**

Menurut Saydam dalam Novita Sari(2019), indikator untuk mengukur loyalitas adalah sebagai berikut:

##### **1. Ketaatan/Kepatuhan**

Yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah :

- a) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

##### **2. Tanggung Jawab**

Yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani

mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab tersebut adalah:

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- c) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
- d) Tidak melemparkan kesalahannya kepada orang lain.

### 3. Pengabdian

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.

### 4. Kejujuran

Seorang karyawan yang jujur memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Aspek-aspek loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto yang dikutip dari Novita Sari (2019) yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

#### a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan

tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas pada perusahaan.

b. Tanggungjawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan kepada karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif.

### **2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas**

Menurut Steers dan Porter dalam Kusumo (2016:247) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a. Karakteristik pribadi ;

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik pekerjaan;

Berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik desain organisasi;

Menyangkut pada intern organisasi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab organisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol organisasi.

d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan;

Meliputi sikap positif terhadap organisasi, rasa percaya pada sikap positif terhadap organisasi, dan rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

### 2.1.3. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1.

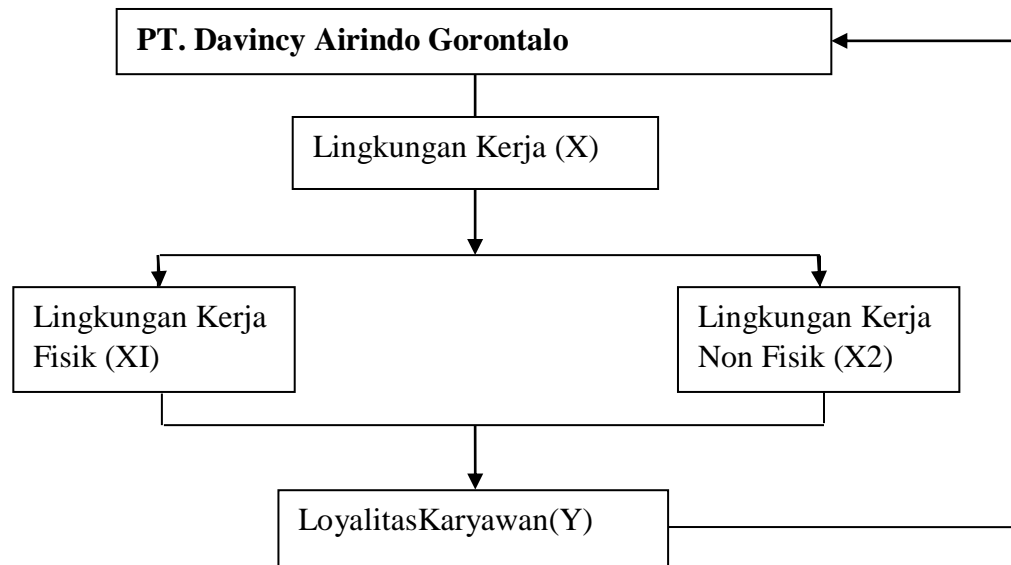
#### Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Sunandar Novita Sari (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja	Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja	Variabel X1 dan X2 terhadap Y terdapat hubungan positif signifikan yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 64,7% dan lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 40,5%. nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,535.	<p><b>Persamaan :</b> Memiliki variabel yang sama yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Loyalitas Jumlah populasi dalam penelitian ini sama-sama 30 orang</p> <p><b>Perbedaan :</b> 1.Tempat penelitian adalah Baturaja sedangkan tempat peneliti adalah Gorontalo 2. Analisis yang digunakan penelitian regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p>
2	Dasio Untung (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Non Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi	Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Non Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap	<p><b>Persamaan :</b> Memiliki variabel yang sama yaitu Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p><b>Perbedaan :</b> 1.Tempat penelitian adalah Jawa Tengah sedangkan tempat peneliti adalah kota Gorontalo 2.Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 30 orang 3. Analisis yang digunakan penelitian adalah regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p>

		Pada Karyawan Bagian <i>Weaving</i> PT. Primatexco (Indonesia)	Indonesia)	kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik yang dimilikinyapengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memilikipengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerjatidak berpengaruh mediasi terhadap lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadapkinerja karyawan.	
3	Karmiyati (2016)	Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sidoarjo Godean Yogyakarta	Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sidoarjo Godean Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien regresi 0,149 dan nilai signifikan 0,012 ( $<0,05$ ), variabel Lingkungan Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien regresi 0,076 dan nilai signifikan 0,025 ( $<0,05$ ), dan variabel Keterampilan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai koefisien regresi 0,266 ( $<0,05$ )..	<p><b>Persamaan :</b> Memiliki variabel yang sama yaitu Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p><b>Perbedaan :</b> 1.Tempat penelitian adalah Yogyakarta sedangkan tempat peneliti adalah kota Gorontalo 2.Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 30 orang 3. Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p>

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

## 2.3. Hipotesis

Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (XI) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada PT. Davinci Airindo Gorontalo.
2. Lingkungan Kerja Fisik (XI) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada PT. Davinci Airindo Gorontalo.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada PT. Davinci Airindo Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Berdasarkan dari penjelasan sebelumnya, maka yang menjadi objek dari penelitian adalah yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja (X), yang terdiri dari: Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada PT. Davinci Airindo Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Sedangkan pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

### 3.2.1 Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel perlu di definisikan yaitu bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel penelitian yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (*independent*) yaitu Lingkungan Kerja (X)
2. Variabel tidak bebas (*dependent*) yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<b>Lingkungan Kerja (X)</b>	1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1. Keadaanudara didalam ruangan 2. Kebisingan dilingkungan tempat bekerja 3. Vibrasi atau getaran-getaran yang dapat mempengaruhi kinerja 4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan 5. Penataan ruangan	Ordinal
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	1. Pelaksanaan pengawasan 2. Suasana kerja 3. Sistem imbalan 4. Perlakuan 5. Perasaan aman 6. Hubungan antar individu 7. Keadilan, dan objektivitas	

Sumber (X1) : Sukoco dalamIntan Rachmadhani(2014)

Sumber (X2) : Wursanto dalam Karmiyati (2016)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Loyalitas Karyawan (Y)</b>	Ukuran Loyalitas Karyawan	1. Ketaatan/kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran	Ordinal

Sumber : Saydam dalam Novita Sari(2019)

Dalam melakukan penelitian ini, menurut Ridwan (2010:86) masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen akan dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Untuk variabel Independen Lingkungan Kerja (X) yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), serta variabel dependent loyalitas Karyawan (Y) yang akan diukur menggunakan instrument kuisioner yang menggunakan skala *likert* (*likert; s type item*) .
2. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif.
3. Kuisioner di susun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju / Selalu	5
Setuju / Sering	4
Cukup setuju/ Kadang-kadang	3
Tidak setuju / Jarang	2
Sangat tidak setuju / Tidak Pernah	1

### 3.2.2 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Ridwan (2014:55:58) memberikan pengertian bahwa: populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Davincy Airindo Gorontalo sebanyak 50 orang karyawan.

**Tabel. 3.3 Populasi**

<b>Bagian/Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
Manager	1
Bagian Keuangan	3
Bagian Personalia & Administrasi	4
Bagian Produksi	15
Quality Control (QC)	5
Maintenance	5
Pemasaran (Sales)	8
Bagian Gudang	1
Gudang Barang Jadi	4
Gudang Bahan jadi	4
<b>Total</b>	<b>50</b>

*Sumber: PT. Davincy Airindo Gorontalo, 2021*

## **2. Sampel**

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua. Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensusdimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak50orang.

### **3.2.3 Jenis Dan Sumber Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

#### **2. Jenis Data**

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam

penelitian ini data kualitatif adalah kondisi pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

### **3. Sumber data**

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

#### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui Ridwan (2014 :97:98):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah karyawan pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

### **3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan

ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument” .

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interprestasi terhadap koefisienkorelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} - \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat renda / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008 : 280)

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

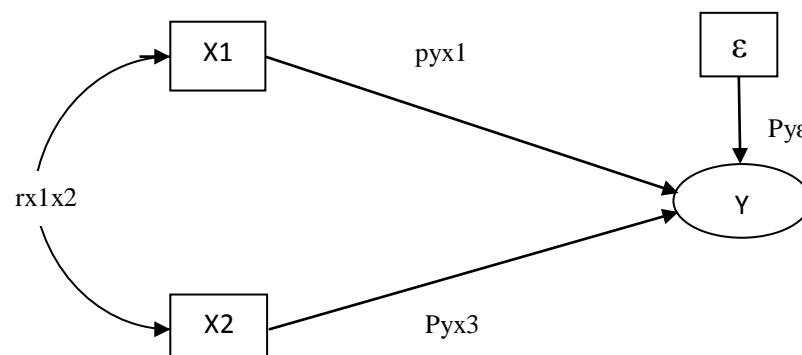
#### 3.2.6Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap loyalitaskaryawan, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala

ordinal ke skala interval melalui *method successiveinterval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

**Gambar3.1 Strukrur Path Analisis**



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : Lingkungan Kerja Fisik

X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

Y : LoyalitasKaryawan

$\epsilon$  : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :  $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_{yx_i}$  ( $i=1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\beta_{y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (\beta_{yx_i}) (\beta_{yx_j}) \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Py_{x_i})(Py_{x_1x_j})(Py_{x_i})$  dimana  $i$  = yang berpengaruh, dan  $j$  = yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus  
 $= Py_{x_i}^2 + \sum Py_{x_i} r_{x_1x_j}$

9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 20

### 3.2.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2021							
		April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept	Okt	Nov
1.	Observasi								
2.	Usulan judul								
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan								
4.	Ujian proposal								
5.	Revisi								
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisioner Penelitian								
7.	Pengolahan data								
8.	Ujian skripsi								

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Davinci Airindo Gorontalo.**

PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan diproduksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000.

Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

**“Menjadi Perusahaan Air Minum Kemasan yang Unggul dan Berkualitas Tinggi”.**

#### **4.1.3 Tugas dan Fungsi**

##### **a. Manager, tugas dan fungsinya antara lain;**

1. Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan para supervisor mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
2. Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
3. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
4. Memberikan izin/persetujuan kepada para supervisor dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya.

##### **b. Bagian Pemasaran (sales), tugas dan fungsinya antara lain;**

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penjualan;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target penjualan
3. Mempromosikan aktivitas perusahaan, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru.
4. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.

5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

**c. Bagian Produksi, tugas dan fungsinya antara lain;**

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang produksi;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target produksi
3. Berusaha mencapai target produksi yang sudah ditetapkan.
4. Mengevaluasi seluruh aktifitas pekerjaan di bidang produksi.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran proses produksi dan mengambil tindakan terhadap hal-hal timbul diluar kendali.

**d. Bagian Keuangan, tugas dan fungsinya antara lain;**

1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap pembayaran gaji karyawan dan biaya-biaya lain.
4. Membuat daftar perincian laporan keuangan

**e. Bagian Personalia & Administrasi, tugas & fungsinya antara lain;**

1. Membuat laporan data karyawan dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data kepersonaliaan bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap permasalahan karyawan, menyangkut masalah cuti,izin,sakit,dll.
4. Membuat arsip surat masuk dan surat keluar

**f. Bagian Gudang, tugas dan fungsinya antara lain;**

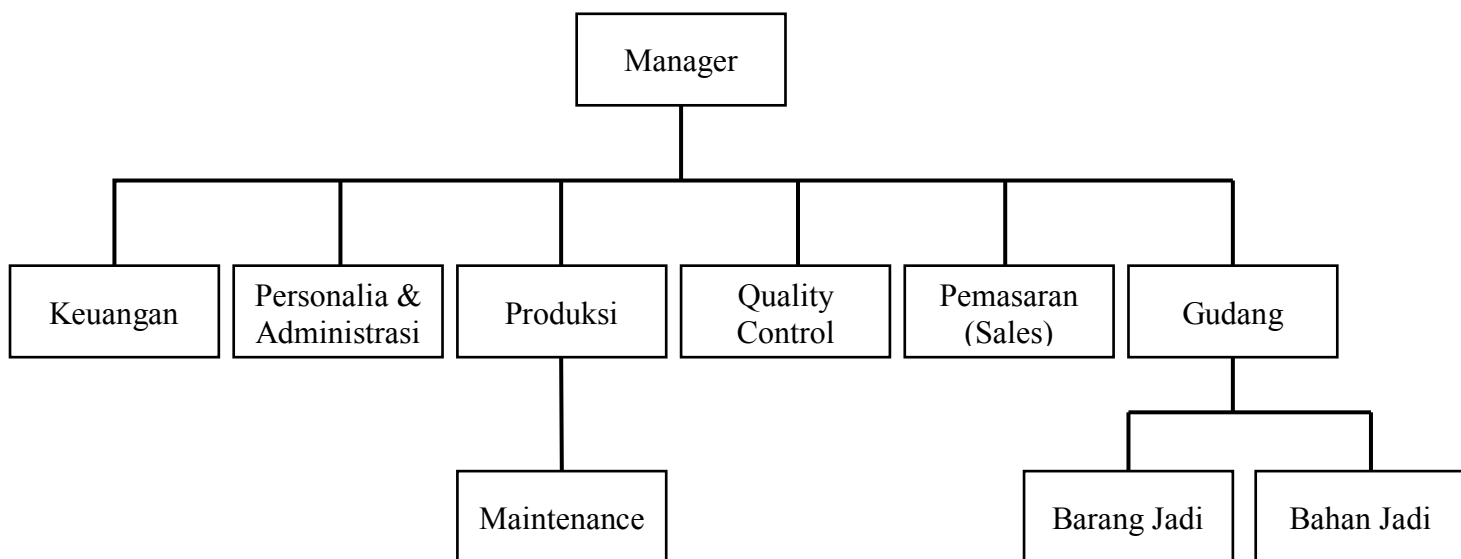
1. Perumusan kebijakan teknis di bidang gudang;

2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama menyangkut barang jadi dan bahan jadi
3. Berusaha mempermudah penyimpanan stok barang di dalam gudang.
4. Mengevaluasi seluruh aktifitas pekerjaan di bidang gudang.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran proses penyimpanan dan pengeluaran barang didalam gudang.

#### 4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Dibawah ini disajikan struktur organisasi PT .

Davincy Airindo Gorontalo:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Davincy Airindo Gorontalo**

## 4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Davincy Airindo Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 50 orang responden.

### 4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

#### a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekwensi (<math>\Sigma</math>)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	25	50
D3	7	14
S1	18	36
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 25 orang atau 50%, D3 sebanyak 7 orang atau 14%, S1 sebanyak 18 orang atau 36%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

#### b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekwensi ( $\Sigma$ )	Persentase (%)
Laki Laki	32	64
Perempuan	18	36
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 32 orang atau sekitar 64%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekwensi ( $\Sigma$ )	Persentase (%)
< 25 tahun	11	22
26-35 tahun	17	34
>35 tahun	22	44
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 25 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 22%, jumlah responden yang umurnya antara 26-35 tahun sebanyak 17 orang atau 34%, jumlah responden yang umurnya >35 tahun sebanyak 22 orang

atau sekitar 44%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya >35 tahun lebih banyak.

#### 4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan loyalitas kerja para karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut

Bobot Jumlah skor tertinggi:  $5 \times 1 \times 50 = 250$

Bobot Jumlah skor terendah:  $1 \times 1 \times 50 = 50$

Rentang skala :  $\frac{250 - 50}{5} = 40$

**Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
50 – 90	Sangat Rendah
91 – 131	Rendah
132 – 172	Sedang
173 – 213	Tinggi
214 – 254	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 50 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	12	36	24.0	0	0	0.0	20	60	40.0	0	0	0.0	12	36	24.0
4	22	88	44.0	36	144	72.0	16	64	32.0	36	144	72.0	22	88	44.0
5	16	80	32	14	70	28	14	70	28	14	70	28	16	80	32
$\Sigma$	50	204	100	50	214	100	50	194	100	50	214	100	50	204	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik, yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 204, item pernyataan X1.2 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 214, item pernyataan X1.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 214, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 204. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berada pada kategori **tinggi** dan **sangat tinggi**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara fisik pada PT. Davincy Airindo Gorontalo sudah tertata dengan baik.

## 2. Variabel Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	12	36	24	0	0	0
4	34	136	68.0	36	144	72.0	22	88	44.0	12	48	24.0
5	16	80	32	14	70	28	16	80	32	38	190	76
Σ	50	216	100	50	214	100	50	204	100	50	238	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
Item												
X2.5			X2.6			X2.7						
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%				
0	0	0	0	0	0	0	0	0				
0	0	0	0	0	0	0	0	0				
0	0	0	12	36	24	20	60	40				
36	144	72.0	22	88	44.0	16	64	32.0				
14	70	28	16	80	32	14	70	28				
50	214	100	50	204	100	50	194	100				
Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi						

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 216, item pernyataan X2.2 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 214, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor

sebesar 204, dan item pernyataan X2.4 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 238, dan item pernyataan X2.5 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 214, dan item pernyataan X2.6 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 204, dan item pernyataan X2.7 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194. Hal ini terlihat bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berada pada kategori **tinggi** dan **sangat tinggi**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja non fisik pada PT. Davincy Airindo Gorontalo, telah mampu memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi pada para karyawan.

### 3. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Loyalitas Karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Bobot	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	12	36	24	11	33	22
4	23	92	46.0	36	144	72.0	22	88	44.0	13	52	26.0
5	27	135	54	14	70	28	16	80	32	26	130	52
$\Sigma$	50	227	100	50	214	100	50	204	100	50	215	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item

pernyataan pada variabel Loyalitas Karyawan yaitu item pernyataan Y.1 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 227, item pernyataan Y.2 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 214, dan item pernyataan Y.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 204, dan item pernyataan Y.4 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 215. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Davincy Airindo Gorontalo, telah menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi.

#### 4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden.

#### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X1).**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,597	0,278	Valid	0,771	> 0,6 = reliable
X1.2	0,781	0,278	Valid		
X1.3	0,699	0,278	Valid		
X1.4	0,781	0,278	Valid		
X1.5	0,597	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,278). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar  $0,771 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk lingkungan kerja fisik adalah *valid* dan *reliable*.

## 2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	$r_{\text{Hitung}}$	$r_{\text{table}}$	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,645	0,278	Valid	0,762	$> 0,6 =$ reliable
X2.2	0,595	0,278	Valid		
X2.3	0,789	0,278	Valid		
X2.4	0,671	0,278	Valid		
X2.5	0,595	0,278	Valid		
X2.6	0,789	0,278	Valid		
X2.7	0,506	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{\text{hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{tabel}}$  (0,278). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar  $0,762 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk lingkungan kerja non fisik adalah *valid* dan *reliable*.

### 3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Loyalitas Karyawan (Y)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y).**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y.1	0,603	0,278	Valid	0,730	> 0,6 = reliable
Y.2	0,504	0,278	Valid		
Y.3	0,773	0,278	Valid		
Y.4	0,558	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{tabel}$  (0,278). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,730 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk loyalitas karyawan adalah *valid* dan *reliable*.

#### 4.2.4. Analisis Data Statistik

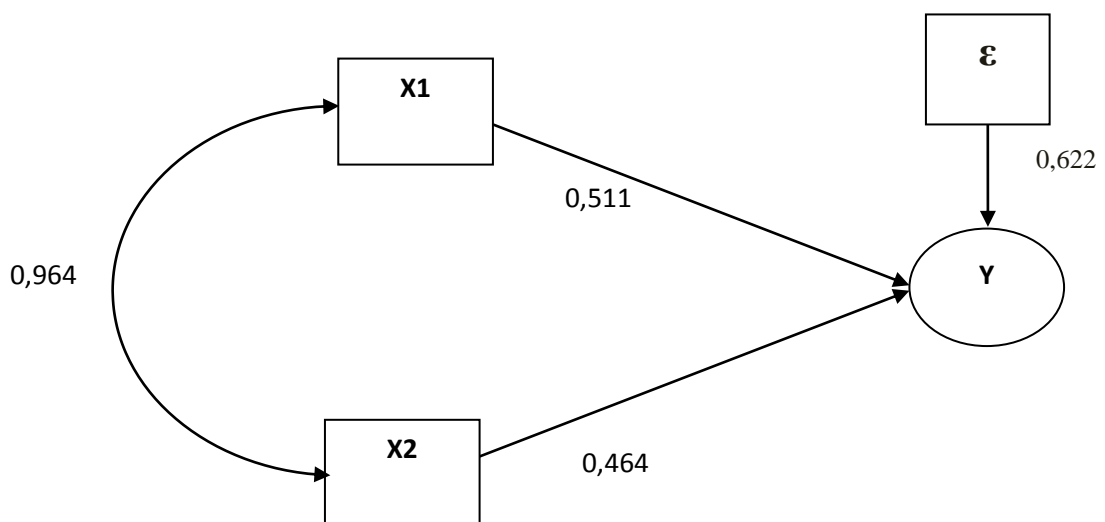
Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Davincy Airindo Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,511X_1 + 0,464X_2 + 0.622\varepsilon$$

Hal ini memiliki makna sebagai berikut:

Jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) naik 1 satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) naik 0,511 atau 51,1% dan jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) naik 1 satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) naik 0,464 atau 46,4%.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Non Fisik (X2) sebesar 0.964 atau 96.4% dengan tingkat hubungan **sangat tinggi** atau **sangat kuat** (Tabel 3.4. **Koefisien korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{y \cdot x_1 x_2 x_3 x_4 x_5}$ )
		Langsung	Total	
X1	0.511	0.511	51,1%	-
X2	0.464	0.464	46,4%	
$\varepsilon$	0.622	0.622	62,2%	
X1 dan X2	-	-	-	0,378/ 37,8%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2022

#### 4.2.5. Pengujian Hipotesis

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo

Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan terhadap Loyalitas karyawan (Y) pada PT Davincy Airindo Gorontalo, dimana Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), secara bersama-sama memberikan pengaruh dengan nilai kontribusi sebesar 0,378 atau 37,8% dan variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan tetapi tidak diteliti yaitu sebesar 0.622 atau 62,2%.

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukan hasil sebesar 7,981 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.981 > 3.200$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan

bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo, **Diterima.**

**2. Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.511 atau 51,1% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo, **Diterima.**

**3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.464 atau 46,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo, **Diterima.**

#### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel Loyalitas Karyawan pada PT. Davincy Airindo Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, bila faktor lingkungan kerja fisik sudah tertata dengan baik, serta didukung oleh lingkungan kerja non fisik yang sudah terjalin dengan baik dan kondusif membuat loyalitas kerja para karyawan akan meningkat. Namun dilihat dari pengaruhnya yang tergolong rendah, memperlihatkan bahwa faktor lingkungan kerja pada PT. Davincy Airindo Gorontalo menunjukkan belum terlaksana secara kondusif, yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hal ini sesuai dengan temuan awal dilapangan bahwa, dari segi lingkungan kerja non fisik, dimana hubungan antara karyawan dengan atasan yang kurang harmonis, dan juga pengawasan yang dirasakan sangat ketat bagi setiap karyawan, kejenuhan yang timbul dalam bekerja, dan lain sebagainya. Sedangkan dari segi lingkungan kerja fisik, dimana penataan ruangan kerja, pengaturan suhu udara, maupun penataan cahaya belum

tertata dengan baik, dimana hal ini dianggap penting karena menjadi faktor penting dalam menunjang pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2014;183), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi dan bermuara pada lahirnya loyalitas karyawan. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Saydam dalam Y.Suhartini (2017), bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu penyebab yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kinerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan bila lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun karyawan dan waktu yang lebih banyak dan tidak diperolehnya kinerja yang optimal dan berdampak pada menurunnya loyalitas kerja mereka. Sedangkan menurut Rachmadhani, dkk dalam Di Astuti Wulandari (2017), indikator lingkungan kerja seperti; hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, ketersediaan fasilitas kerja, dan kenyamanan ruang kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunandar Novita Sari (2019), bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**2. Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap loyalitas karyawan, dimana bila lingkungan kerja fisik ditata dengan baik maka akan meningkatkan loyalitas kerja para karyawan. Selain itu, lingkungan kerja fisik merupakan variabel memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap loyalitas karyawan bila dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja non fisik.

Tingginya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan mengartikan bahwa lingkungan kerja secara fisik merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja pada PT. Davincy Airindo Gorontalo. Jika dilihat dari distribusi tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi, hal ini menjadi sebuah kewajaran karena perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan harus lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja secara fisik, terutama menyangkut kebersihan tempat kerja agar hasil produksi tetap bersih, sehat, dan aman untuk dikonsumsi.

Walaupun memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja non fisik, akan tetapi sesuai dengan fakta

yang ada dilapangan menunjukkan bahwa masih adanya keluhan karyawan tentang kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam mendukung pekerjaan mereka seperti masih kurangnya penerangan yang dibutuhkan, ventilasi udara yang kurang sehingga menyebabkan sirkulasi udara dalam ruangan terhambat, serta ruang gerak yang sempit menyebabkan pekerjaan mereka terkadang terganggu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2017), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kinerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan bila lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun karyawan dan waktu yang lebih banyak dan tidak diperolehnya kinerja yang optimal dan berdampak pada menurunnya loyalitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunandar Novita Sari (2019), bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davincy Airindo Gorontalo. Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap loyalitas karyawan, dimana bila lingkungan kerja non fisik ditingkatkan

maka akan meningkatkan loyalitas kerja para karyawan. Jika dilihat dari sisi tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi, secara keseluruhan hal ini menandakan bahwa kondisi yang ada telah mampu memberikan dorongan dan semangat kerja pada para karyawan. Selain itu, lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih rendah terhadap loyalitas karyawan bila dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja fisik.

Rendahnya pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan sesuai dengan fakta yang ada dilapangan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian besar, dikarenakan hal ini masih sering dikeluhkan oleh para karyawan yang bekerja pada PT. Davincy Airindo Gorontalo, dimana hubungan antara karyawan dengan atasan yang kurang harmonis, dan juga sistem pengawasan yang dilaksanakan dirasakan sangat ketat bagi setiap karyawan, akibatnya menimbulkan kejenuhan para karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Rachmadhani, dkk dalam Di Astuti Wulandari (2017), bahwa indikator lingkungan kerja seperti; hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, ketersediaan fasilitas kerja, dan kenyamanan ruang kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunandar Novita Sari (2019), bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Gorontalo
2. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Gorontalo
3. Secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Davinci Airindo Gorontalo agar dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan, maka memperhatikan lingkungan kerjasecarafisik. Karena walaupun pengaruhnya lebih tinggi terhadap loyalitas karyawan bila dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja nonfisik, akan tetapi belum semua faktor pendukung yang ada sudah tertata dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki penerangan yang dibutuhkan, ventilasi udara yang baik sehingga menyebabkan sirkulasi

udara dalam ruangan menjadi lancar, serta memperluas ruang gerak yang ada, agar pekerjaan tidak terganggu.

2. Disarankan juga kepada PT. Davincy Airindo Gorontalo agar memperhatikan kondisi lingkungan kerja non fisik, karena pengaruhnya lebih rendah jika dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik, yaitu dengan memberiperhatian yang besar terhadap hubungan antarakaryawan dengan atasan, dan juga meninjau kembali sistem pengawasan yang dilaksanakan terhadap karyawan, yang berakibat menimbulkan kejenuhan para karyawan dalam bekerja.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang loyalitas karyawan dengan meneliti variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja, dan kerja sama dalam Hasibuan ( 2016).

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Sandy Fahrizal (2015), *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Jago Kota Semarang). *Skripsi dipublikasikan*, Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.
- Dasio Untung (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia) DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017
- Dharmawan, Yusa, 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana. Denpasar
- Effendy, Onong Uchjana. (2006). *Hubungan Masyarakat*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Handoko,Hani.(2009),“*Manajemen*”Cetakan Ke delapan belas. Jurnal Manajemen (online)(<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html> diakses 25 Mei 2021)
- Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Intan Rachmadhani (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol. 12 No. 1 Juli 2014
- Yati Suhartini (2017). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Pertokoan di sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta*. Jurnal Universitas PGRI Yogyakarta (UPY).Vol. 12 No. 30 Juni 2017
- Karmiyati (2016), *Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri*

- Genteng Sidoarjo Godean Yogyakarta Jurnal Administrasi Bisnis*,  
Volume 30, No.1, Januari 2016
- Kusumo (2016), *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Komaruddin, Sastradipoera. (2002), *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Pertama,  
Bandung : Kappa-Sigma
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua.  
Bandung : PT. Refika Aditama
- Moekijat (2002), *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Nitisemito (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia  
Indonesia
- \_\_\_\_\_ (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Rajawali Pers
- Novita Sari (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Loyalitas  
Karyawan pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) Site Baturaja*.  
*Jurnal Adminika* Volume 5. No. 1, Januari - Juli 2019
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit  
Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit  
Alfabeta
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit  
Alfabeta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.  
Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_ (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar  
Maju.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan  
ke-2.
- Siagian. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Rajawali Pres
- \_\_\_\_\_ (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka  
Cipta
- Siswanto (2013), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: C.V. Andi Offset
- Suhendi (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Raja Grafindo Pustaka,  
Jakarta
- Sugiyono, . (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta

\_\_\_\_\_. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung

## Lampiran 1 :

### Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenalkan kami memohon Bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Davincy Airindo Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

#### 1. Data Responden

##### Identitas Responden

##### a. Jenis Kelamin

Pria :

Wanita :

##### b. Usia :

##### c. Pendidikan Terakhir :

SD :  Strata 1 :

SMP :  Strata 2 :

SMA/Sederajat :  Strata 3 :

#### 2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

#### Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

**DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER****A. Pernyataan/pertanyaan untuk Lingkungan Kerja Fisik (X1);**

1. Sirkulasi udara didalam ruangan mendukung konsentrasi selama melakukan pekerjaan:
  - a. Selalu mendukung konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - b. Sering mendukung konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mendukung konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - d. Jarang mendukung konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah mendukung konsentrasi selama melakukan pekerjaan
2. Kebisingan dilingkungan tempat bekerja, tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan:
  - a. Selalu tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - b. Sering tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - d. Jarang tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
3. Vibrasi atau getaran-getaran ditempat kerja, tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan:
  - a. Selalu tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - b. Sering tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - d. Jarang tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah tidak mengganggu konsentrasi selama melakukan pekerjaan
4. Tingkat pencahayaan dalam ruangan mendukung pelaksanaan pekerjaan:

- a. Selalu mendukung pelaksanaan pekerjaan
  - b. Sering mendukung pelaksanaan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mendukung pelaksanaan pekerjaan
  - d. Jarang mendukung pelaksanaan pekerjaan
  - e. Tidak pernah mendukung pelaksanaan pekerjaan
5. Penataan ruangan yang ada ditempat kerja mendukung pelaksanaan pekerjaan:
- a. Selalu mendukung pelaksanaan pekerjaan
  - b. Sering mendukung pelaksanaan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mendukung pelaksanaan pekerjaan
  - d. Jarang mendukung pelaksanaan pekerjaan
  - e. Tidak pernah mendukung pelaksanaan pekerjaan

**B. Pernyataan/pertanyaan untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X2);**

1. Pelaksanaan pengawasan ditempat kerja dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat:
  - a. Selalu dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat
  - b. Sering dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat
  - c. Kadang-kadang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat
  - d. Jarang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat
  - e. Tidak pernah dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat
2. Suasana kerja ditempat kerja memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi:
  - a. Selalu memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
  - b. Sering memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
  - c. Kadang-kadang memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
  - d. Jarang memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi

- e. Tidak memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi
- 3. Sistem pemberian imbalan berupa gaji serta tunjangan diberikan menarik dan tepat waktu:
  - a. Selalu diberikan menarik dan tepat waktu
  - b. Sering diberikan menarik dan tepat waktu
  - c. Kadang-kadang diberikan menarik dan tepat waktu
  - d. Jarang diberikan menarik dan tepat waktu
  - e. Tidak pernah diberikan menarik dan tepat waktu
- 4. Karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari diperlakukan dengan baik dan manusiawi:
  - a. Selalu diperlakukan dengan baik dan manusiawi
  - b. Sering diperlakukan dengan baik dan manusiawi
  - c. Kadang-kadang diperlakukan dengan baik dan manusiawi
  - d. Jarang diperlakukan dengan baik dan manusiawi
  - e. Tidak Pernah diperlakukan dengan baik dan manusiawi
- 5. Karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari merasa aman:
  - a. Selalu merasa aman
  - b. Sering merasa aman
  - c. Kadang-kadang merasa aman
  - d. Jarang merasa aman
  - e. Tidak Pernah merasa aman
- 6. Hubungan antar individu sehari-hari terasa serasi dan penuh kekeluargaan:
  - a. Selalu terasa serasi dan penuh kekeluargaan
  - b. Sering terasa serasi dan penuh kekeluargaan
  - c. Kadang-kadang terasa serasi dan penuh kekeluargaan
  - d. Jarang terasa serasi dan penuh kekeluargaan
  - e. Tidak Pernah terasa serasi dan penuh kekeluargaan
- 7. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari mendapat perlakuan secara adil dan objektif:
  - a. Selalu mendapat perlakuan secara adil dan objektif
  - b. Sering mendapat perlakuan secara adil dan objektif

- c. Kadang-kadang mendapat perlakuan secara adil dan objektif
- d. Jarang mendapat perlakuan secara adil dan objektif
- e. Tidak Pernah mendapat perlakuan secara adil dan objektif

**C. Pernyataan/pertanyaan untuk Loyalitas Karyawan (Y);**

1. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari taat dan patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan:
  - a. Selalu taat dan patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan
  - b. Sering taat dan patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan
  - c. Kadang-kadang taat dan patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan
  - d. Jarang taat dan patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan
  - e. Tidak pernah taat dan patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan
2. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab:
  - a. Selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab
  - b. Sering menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab
  - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab
  - d. Jarang menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab
  - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab

3. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas:
  - a. Selalu memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas
  - b. Sering memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas
  - c. Kadang-kadang memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas
  - d. Jarang memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas
  - e. Tidak pernah memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas
4. Para karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari bersikap jujur terhadap perusahaan:
  - a. Selalu bersikap jujur terhadap perusahaan
  - b. Sering bersikap jujur terhadap perusahaan
  - c. Kadang-kadang bersikap jujur terhadap perusahaan
  - d. Jarang bersikap jujur terhadap perusahaan
  - e. Tidak pernah bersikap jujur terhadap perusahaan

## Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal

No Res.	Lingkungan Kerja Fisik (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	5	5	4	23
3	3	4	4	4	3	18
4	5	4	3	4	5	21
5	4	4	3	4	4	19
6	4	5	5	5	4	23
7	3	4	4	4	3	18
8	5	4	3	4	5	21

### Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
3.413	2.670	3.168	2.670	3.413	15.333
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826

9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	3	4	5	21
11	4	4	3	4	4	19
12	3	5	5	5	3	21
13	5	4	4	4	5	22
14	4	4	3	4	4	19
15	4	5	5	5	4	23
16	3	5	5	5	3	21
17	5	4	4	4	5	22
18	4	4	3	4	4	19
19	3	4	3	4	3	17
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	3	4	4	19
23	3	4	4	4	3	18
24	5	4	3	4	5	21
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	3	4	4	4	3	18
29	5	4	3	4	5	21
30	4	5	5	5	4	23
31	4	5	5	5	4	23
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	3	4	3	17
34	5	4	3	4	5	21
35	4	5	5	5	4	23
36	4	4	4	4	4	20
37	3	4	3	4	3	17
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	3	4	5	21
41	4	4	3	4	4	19
42	3	5	5	5	3	21
43	5	4	4	4	5	22
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	4	4	4	20
46	3	4	3	4	3	17
47	5	4	3	4	5	21
48	4	5	5	5	4	23
49	3	4	4	4	3	18
50	5	4	4	4	5	22

2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
1.000	2.670	3.168	2.670	1.000	10.508
3.413	1.000	2.121	1.000	3.413	10.947
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
1.000	2.670	3.168	2.670	1.000	10.508
3.413	1.000	2.121	1.000	3.413	10.947
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.413	2.670	3.168	2.670	3.413	15.333
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
3.413	2.670	3.168	2.670	3.413	15.333
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.413	2.670	3.168	2.670	3.413	15.333
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
1.000	2.670	3.168	2.670	1.000	10.508
3.413	1.000	2.121	1.000	3.413	10.947
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	2.121	1.000	3.413	10.947

**Data Ordinal**

No Res.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)							Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	5	4	5	5	4	5	32
3	4	4	3	4	4	3	4	26
4	5	4	5	5	4	5	3	31
5	4	4	4	5	4	4	3	28
6	4	5	4	5	5	4	5	32
7	4	4	3	4	4	3	4	26
8	5	4	5	5	4	5	3	31
9	4	4	4	5	4	4	4	29
10	5	4	5	5	4	5	3	31
11	4	4	4	5	4	4	3	28
12	4	5	3	4	5	3	5	29
13	5	4	5	5	4	5	4	32
14	4	4	4	5	4	4	3	28
15	4	5	4	5	5	4	5	32
16	4	5	3	4	5	3	5	29
17	5	4	5	5	4	5	4	32
18	4	4	4	5	4	4	3	28
19	4	4	3	4	4	3	3	25
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	4	4	4	5	4	4	4	29
22	4	4	4	5	4	4	3	28
23	4	4	3	4	4	3	4	26
24	5	4	5	5	4	5	3	31
25	4	4	4	5	4	4	3	28
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	5	4	4	4	29
28	4	4	3	4	4	3	4	26
29	5	4	5	5	4	5	3	31
30	4	5	4	5	5	4	5	32
31	4	5	4	5	5	4	5	32
32	4	4	4	5	4	4	4	29
33	4	4	3	4	4	3	3	25
34	5	4	5	5	4	5	3	31
35	4	5	4	5	5	4	5	32
36	4	4	4	5	4	4	4	29
37	4	4	3	4	4	3	3	25
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	4	4	4	5	4	4	4	29
40	5	4	5	5	4	5	3	31
41	4	4	4	5	4	4	3	28
42	4	5	3	4	5	3	5	29
43	5	4	5	5	4	5	4	32
44	4	4	4	5	4	4	3	28

### Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
2.643	2.670	3.413	2.704	2.670	3.413	3.168	20.681
1.000	2.670	2.189	2.704	2.670	2.189	3.168	16.590
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.121	8.121
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	1.000	15.173
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	1.000	11.083
1.000	2.670	2.189	2.704	2.670	2.189	3.168	16.590
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.121	8.121
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	1.000	15.173
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	2.121	12.204
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	1.000	15.173
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	1.000	11.083
1.000	2.670	1.000	1.000	2.670	1.000	3.168	12.508
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	2.121	16.295
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	1.000	11.083
1.000	2.670	2.189	2.704	2.670	2.189	3.168	16.590
1.000	2.670	1.000	1.000	2.670	1.000	3.168	12.508
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	2.121	16.295
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	1.000	11.083
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.643	2.670	3.413	2.704	2.670	3.413	3.168	20.681
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	2.121	12.204
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	1.000	11.083
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.121	8.121
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	1.000	15.173
1.000	2.670	2.189	2.704	2.670	2.189	3.168	16.590
1.000	2.670	2.189	2.704	2.670	2.189	3.168	16.590
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	2.121	12.204
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	1.000	15.173
1.000	2.670	2.189	2.704	2.670	2.189	3.168	16.590
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	2.121	12.204
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.643	2.670	3.413	2.704	2.670	3.413	3.168	20.681
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	2.121	12.204
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.121	8.121
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	1.000	15.173
1.000	2.670	2.189	2.704	2.670	2.189	3.168	16.590
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	1.000	11.083
1.000	2.670	1.000	1.000	2.670	1.000	3.168	12.508
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	2.121	16.295
1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	1.000	11.083

45	4	4	4	5	4	4	4	29
46	4	4	3	4	4	3	3	25
47	5	4	5	5	4	5	3	31
48	4	5	4	5	5	4	5	32
49	4	4	3	4	4	3	4	26
50	5	4	5	5	4	5	4	32

1.000	1.000	2.189	2.704	1.000	2.189	2.121	12.204
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	1.000	15.173
1.000	2.670	2.189	2.704	2.670	2.189	3.168	16.590
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.121	8.121
2.643	1.000	3.413	2.704	1.000	3.413	2.121	16.295

### Data Ordinal

No Res.	Loyalitas Karyawan (Y)				Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	4	5	4	5	18
2	4	4	3	4	15
3	5	4	5	5	19
4	4	4	4	5	17
5	5	4	5	5	19
6	4	4	4	5	17
7	4	5	3	4	16
8	5	4	5	5	19
9	4	4	4	5	17
10	4	5	4	5	18
11	4	5	3	4	16
12	5	4	5	5	19
13	4	4	4	5	17
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	5	17
17	4	4	4	5	17
18	4	4	3	4	15
19	5	4	5	5	19
20	4	4	4	5	17
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	5	17
23	4	4	3	4	15
24	5	4	5	5	19
25	4	5	4	5	18
26	5	5	5	5	20
27	5	5	4	5	19
28	4	4	3	4	15
29	5	4	5	3	17
30	5	4	4	3	16
31	5	5	4	5	19
32	4	4	3	4	15
33	5	4	5	3	17
34	5	4	4	4	17

### Succesive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1.000	2.670	2.189	3.112	8.971
1.000	1.000	1.000	1.952	4.952
2.598	1.000	3.413	3.112	10.123
1.000	1.000	2.189	3.112	7.301
2.598	1.000	3.413	3.112	10.123
1.000	1.000	2.189	3.112	7.301
1.000	2.670	1.000	1.952	6.622
2.598	1.000	3.413	3.112	10.123
1.000	1.000	2.189	3.112	7.301
1.000	1.000	1.000	1.952	4.952
2.598	2.670	3.413	3.112	11.793
1.000	1.000	2.189	3.112	7.301
1.000	1.000	2.189	3.112	7.301
1.000	1.000	1.000	1.952	4.952
2.598	1.000	3.413	3.112	10.123
1.000	1.000	2.189	3.112	7.301
2.598	2.670	3.413	3.112	11.793
1.000	1.000	2.189	3.112	7.301
1.000	1.000	1.000	1.952	4.952
2.598	1.000	3.413	3.112	10.123
1.000	2.670	2.189	3.112	8.971
2.598	2.670	3.413	3.112	11.793
2.598	2.670	2.189	3.112	10.569
1.000	1.000	1.000	1.952	4.952
2.598	1.000	3.413	1.000	8.011
2.598	1.000	2.189	1.000	6.787
2.598	2.670	2.189	3.112	10.569
1.000	1.000	1.000	1.952	4.952
2.598	1.000	3.413	1.000	8.011
2.598	1.000	2.189	1.952	7.739

35	5	4	5	3	17	2.598	1.000	3.413	1.000	8.011
36	5	4	4	3	16	2.598	1.000	2.189	1.000	6.787
37	4	5	3	5	17	1.000	2.670	1.000	3.112	7.782
38	5	4	5	4	18	2.598	1.000	3.413	1.952	8.963
39	5	4	4	3	16	2.598	1.000	2.189	1.000	6.787
40	5	5	4	5	19	2.598	2.670	2.189	3.112	10.569
41	4	5	3	5	17	1.000	2.670	1.000	3.112	7.782
42	5	4	5	4	18	2.598	1.000	3.413	1.952	8.963
43	5	4	4	3	16	2.598	1.000	2.189	1.000	6.787
44	4	4	3	3	14	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
45	5	5	5	5	20	2.598	2.670	3.413	3.112	11.793
46	5	4	4	4	17	2.598	1.000	2.189	1.952	7.739
47	5	4	4	3	16	2.598	1.000	2.189	1.000	6.787
48	4	4	3	4	15	1.000	1.000	1.000	1.952	4.952
49	5	4	5	3	17	2.598	1.000	3.413	1.000	8.011
50	5	4	4	3	16	2.598	1.000	2.189	1.000	6.787

### Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

#### Frequency Table

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.0	24.0	24.0
	4.00	22	44.0	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	72.0	72.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

##### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3.00	20	40.0	40.0	40.0
	4.00	16	32.0	32.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	72.0	72.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.0	24.0	24.0
	4.00	22	44.0	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Frequency Table****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	68.0	68.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	72.0	72.0	72.0

	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.0	24.0	24.0
	4.00	22	44.0	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	24.0	24.0	24.0
	5.00	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	72.0	72.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.0	24.0	24.0
	4.00	22	44.0	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	40.0	40.0	40.0
	4.00	16	32.0	32.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Frequency Table

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	46.0	46.0	46.0
	5.00	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	72.0	72.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.0	24.0	24.0
	4.00	22	44.0	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	22.0	22.0	22.0
	4.00	13	26.0	26.0	48.0
	5.00	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Lampiran 4

### UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	-.008	-.086	-.008	1.000**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.957	.552	.957	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	-.008	1	.846**	1.000**	-.008	.781**
	Sig. (2-tailed)	.957		.000	.000	.957	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	-.086	.846**	1	.846**	-.086	.699**
	Sig. (2-tailed)	.552	.000		.000	.552	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	-.008	1.000**	.846**	1	-.008	.781**
	Sig. (2-tailed)	.957	.000	.000		.957	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	-.008	-.086	-.008	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.957	.552	.957		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.597**	.781**	.699**	.781**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	6

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	-.046	.853**	.385**	-.046	.853**	-.111	.645**
	Sig. (2-tailed)		.752	.000	.006	.752	.000	.443	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	-.046	1	-.008	.038	1.000**	-.008	.846**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.752		.957	.796	.000	.957	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.853**	-.008	1	.810**	-.008	1.000**	-.086	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.957		.000	.957	.000	.552	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.385**	.038	.810**	1	.038	.810**	-.027	.671**
	Sig. (2-tailed)	.006	.796	.000		.796	.000	.850	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	-.046	1.000**	-.008	.038	1	-.008	.846**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.752	.000	.957	.796		.957	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.853**	-.008	1.000**	.810**	-.008	1	-.086	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.957	.000	.000	.957		.552	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	-.111	.846**	-.086	-.027	.846**	-.086	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.443	.000	.552	.850	.000	.552		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.645**	.595**	.789**	.671**	.595**	.789**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.762	8

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Total
Y1	Pearson Correlation	1	-.050	.746**	-.236	.603**
	Sig. (2-tailed)		.730	.000	.099	.000
	N	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	-.050	1	-.067	.434**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.730		.645	.002	.000
	N	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.746**	-.067	1	.150	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.645		.298	.000
	N	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	-.236	.434**	.150	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.099	.002	.298		.000
	N	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.603**	.504**	.773**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.730	5

## Lampiran 5

### KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
X2	Pearson Correlation	.964**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

## Lampiran 6:

### HASIL UJI HIPOTESIS

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.378	.339	2.48834

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.535	2	12.267	7.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	291.016	47	6.192		
	Total	315.551	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.541	1.632		2.170	.036
	X1	.343	.089	.511	3.873	.000
	X2	.030	.072	.464	5.483	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

### F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

**No. 040/SRP/FE-UNISAN/V/2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Nurain Hanapi  
NIM : E2118038  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Gorontalo

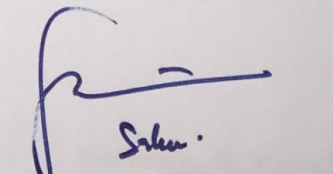
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 23%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,

  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 25 Mei 2022  
Tim Verifikasi,

  
**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin



**PT. DAVINCY AIRINDO  
GORONTALO**  
Kec. Tilong kabila, Bone Bolango Gorontalo



---

**SURAT KETERANGAN**

Saya yang bertanda tangan dibawa ini :

Nama : Ir.Ibrahim Yunus  
Pekerjaan : Swasta  
Jabatan : Manager  
Alamat : Kec. Tilong kabila, Kab. Bone Bolango Gorontalo

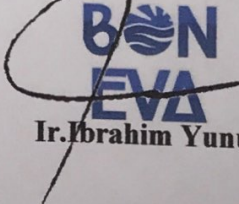
Menerangkan bahwa :

Nama : Nurain Hanapi  
Nim : E21.18.038  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Davinco Airindo Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan di atas benar-benar telah melakukan penelitian di perusahaan PT. Davinco Airindo Gorontalo terhitung sejak tanggal 04 Januari 2022 hingga tanggal 15 Maret 2022 dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 16 Maret 2022

  
**BONEVA**  
Ir.Ibrahim Yunus

PAPER NAME

**E2118038+Nurain hanapi+SKRIPSI.docx**

AUTHOR

**NURAIN HANAPI**

WORD COUNT

**13264 Words**

CHARACTER COUNT

**86881 Characters**

PAGE COUNT

**84 Pages**

FILE SIZE

**186.6KB**

SUBMISSION DATE

**May 23, 2022 6:13 PM GMT+8**

REPORT DATE

**May 23, 2022 6:16 PM GMT+8****● 23% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 13% Submitted Works database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3605/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

MENEJER PT. DAVINCY AIRINDO

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

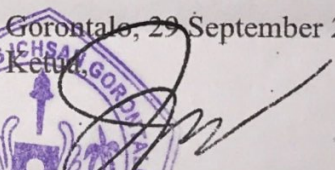
Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nurain Hanapi  
NIM : E2118038  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : PT. DAVINCY AIRINDO GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. DAVINCY  
AIRINDO GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 29 September 2021

Ketua

  
**Zulham, Ph.D**  
NIDN 0911108104

+