

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK,  
PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Kasus pada karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana**



**Disusun Oleh:**

**NIA ESTERIYANAH**

**NIM. 2116 29217**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**STIE YKPN YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

## SKRIPSI

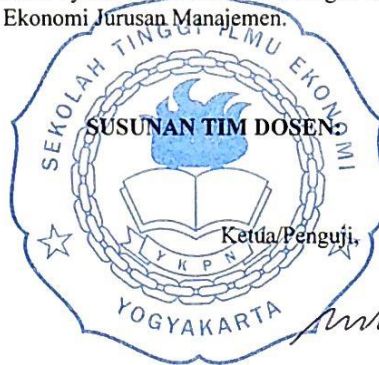
### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NIA ISTERIYANAH**

No. Mhs.: 211629217

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Selasa 1 September 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.



Pembimbing,

Dr. Miswanto, M.Si.

Ketua/Penguji,

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si., Ph.D

Yogyakarta, 1 September 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,

Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui: pengaruh lingkungan kerja non fisik, pengembangan karir, penilaian kinerja terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel 106 karyawan yang tersebar di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan penilaian kinerja terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata kunci: Lingkungan kerja non fisik, pengembangan karir, penilaian kinerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan.

## ABSTRACT

This study aims to determine: the effect of non-physical work environment, career development, performance appraisal on employee loyalty in the Special Region of Yogyakarta with job satisfaction as an intervening variable. The method used in this research is quantitative descriptive with a sample of 106 employees spread across the region. Special Yogyakarta. The data source used is primary data using a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, the conclusion is: there is no positive and significant influence between the non-physical work environment and employee job satisfaction in the Special Region of Yogyakarta, there is a positive and significant influence between career development and performance appraisal on employee job satisfaction in the Special Region of Yogyakarta, there is a positive and significant influence. There is a significant difference between the non-physical work environment and performance appraisals on employee loyalty in the Special Region of Yogyakarta, there is no positive and significant influence between career development on employee loyalty in the Special Region of Yogyakarta, and there is a positive and significant influence between job satisfaction and employee loyalty in the Special Region of Yogyakarta. .

Keywords: non-physical work environment, career development, performance appraisal, job satisfaction, employee loyalty.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

Di era saat ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Pentingnya SDM perlu diketahui oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan atau organisasi. Karena semaju apapun teknologi, peran manusia tetap lebih mendukung untuk kemajuan suatu organisasi. Maka dari itu, SDM harus dibekali dengan keterampilan, pengetahuan serta usaha agar dapat mewujudkan tujuan organisasi terlebih faktor utama dari sebuah perusahaan atau organisasi selain modal adalah SDM (Hariandja, 2002 ). Faktor yang harus diamati dalam pengaturan SDM salah satunya adalah loyalitas karyawan. Hal ini sangat penting karena untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat dibutuhkan loyalitas karyawan. Karena loyalitas karyawan adalah sikap yang ada pada diri karyawan yang membuat karyawan bertahan baik ketika perusahaan berkembang maupun tidak berkembang (Nitisemito, 2004). Akan tetapi untuk menciptakan loyalitas terhadap karyawan bukan sesuatu yang mudah, dibutuhkan lingkungan atau rekan kerja dan pemimpin yang baik, pengembangan karir terhadap karyawan terbut (Wellyanto S.C, 2017).

Seperti yang dipaparkan pada teori di atas lingkungan kerja merupakan beberapa penyebab timbulnya loyalitas karyawan. Lingkungan kerja non-fisik yakni segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan (Sedarmayanti , 2009). Pada penelitian kali ini peneliti berfokus pada lingkungan kerja non-fisik.

Selain lingkungan kerja terdapat juga faktor pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mencapai karir yang sudah direncanakan (Siagian, 2007). Pengembangan karir dalam suatu perusahaan dinyatakan berhasil apabila pendidikan formal, perencanaan kerja, jenjang karir, pelatihan karyawan, peningkatan karir, kenaikan jabatan, produktivitas kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja, prestasi kerja karyawan tersebut baik.

Setelah pengembangan karir, terdapat juga faktor penilaian kinerja sebagai penentu loyalitas karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu tindakan yang digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam organisasi yang dilakukan secara sistematis. hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan (Mangkunegara, 2006).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan merupakan kepuasan kerja. pada dasarnya tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sifat individual yang artinya karyawan memiliki standar sendiri untuk menciptakan kepuasan kerja. Individu akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan apa yang ia harapkan (Anoraga, 2001).

Adanya karyawan dan tenaga kerja juga berpengaruh bagi kemajuan suatu daerah, hal ini juga berlaku bagi salah satu provinsi di Indonesia dengan beberapa sektor investasi yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan sektor investasi meliputi: Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM; Pertanian; Ketahanan Pangan; Kehutanan, dan Perkebunan; Perikanan, dan Kelautan; Energi, dan Sumber Daya Mineral; serta Pariwisata. Hal ini tentu saja mempengaruhi jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja atau karyawan di provinsi tersebut. Terbukti pada tahun 2010 jumlah masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta berjumlah 3.452.390 jiwa dengan jumlah angkatan kerja sebanyak 71,41% dari keseluruhan jumlah

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penduduk. Hal ini juga membuktikan bahwa karyawan atau tenaga kerja merupakan sesuatu yang penting bagi perkembangan sebuah daerah. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus mengutamakan kenyamanan, kepuasan dan lingkungan pekerjaan bagi karyawan atau tenaga kerja tersebut.

## TINJAUAN TEORI

### **Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)**

Lingkungan kerja adalah segala bidang fisik yang berhubungan dengan tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan pekerjaan dibagi menjadi 2 yaitu: (a) Lingkungan kerja fisik yakni segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada disekitar pekerja dan mempengaruhi kondisi pekerja tersebut baik secara langsung atau tidak langsung, (b) Lingkungan kerja non-fisik yakni segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan (Sedarmayanti, 2009)

### **Pengembangan Karir (X2)**

Pengembangan karir merupakan suatu proses meningkatkan jabatannya di dalam organisasi pada masa yang akan datang (Gomez, 2012). Pengembangan karir dalam suatu perusahaan dinyatakan berhasil apabila pendidikan formal, perencanaan kerja, jenjang karir, pelatihan karyawan, peningkatan karir, kenaikan jabatan, produktivitas kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja, prestasi kerja karyawan tersebut baik.

### **Penilaian Kinerja (X3)**

Penilaian kinerja juga membantu meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan (Mangkunegara, 2006). Proses penilaian karyawan terbagi menjadi beberapa tahap. Jika penilaian kinerja harus dikaitkan dengan harapan tercapainya kinerja, maka

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebelum itu harus dilakukan penentuan terhadap tujuan setiap pekerjaan, penentuan ukuran standar dimensi kinerja, penentuan metode penilaian, evaluasi dan pelaksanaan (Hariandja, 2002 ).

## **Kepuasan Kerja (Y1)**

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap atau macam–macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan karyawan terhadap pengalaman dimasa yang akan datang (Wexley & Yukl, 2012).

## **Loyalitas Karyawan (Y2)**

Loyalitas didefinisikan sebagai sifat karyawan yang tidak akan pindah ke perusahaan lain (Wellyanto S.C, 2017). Keloyalan karyawan sangat dihargai oleh perusahaan karena dianggap dapat menentukan masa depan perusahaan. Tetapi meningkatkan loyalitas karyawan bukanlah hal yang mudah karena loyalitas karyawan tidak ada dalam pribadi karyawan tetapi membutuhkan atasan dan manajemen yang baik dalam meningkatkan loyalitas karyawan (Pradana & Nugraheni, 2016).

## **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban dari rumusan masalah yang bersifat sementara. Rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya pada (Sugiono, 2009). Sampel data atau populasi yang telah dikumpulkan kemudian akan diuji atau diolah untuk menemukan suatu kebenaran dalam hipotesis pengujian. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui benar atau tidaknya hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti (Algifari, 2016). Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan membutuhkan sesuatu yang memberikan kepuasan psikologis bagi diri mereka contohnya



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

lingkungan kerja yang baik dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Hal yang sama juga harus dilakukan perusahaan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan untuk memenuhi kepuasan kerja (Wursanto, 2003). Selain itu beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan (Wibowo, 2017). yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diperoleh hipotesis,

H1: Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel kedua yakni pengembangan karir, menurut salah satu hal yang penting bagi perusahaan adalah pengembangan karir karena dengan pengembangan karir manajemen dapat meningkatkan produktivitas dan sikap pekerja terhadap pekerjaannya juga menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rivai, 2004). Pengembangan karir dapat menolong karyawan dalam manggapai kepuasan kerjanya. Sementara kepuasan kerja adalah suatu karakter yang bersifat pribadi atau individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada dirinya sendiri. Semakin sesuai sesuatu yang dikerjakan oleh individu dengan harapannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu tersebut. begitu juga sebaliknya jika suatu pekerjaan dirasa tidak sesuai dengan yang diharapkan individu maka semakin kecil kepuasan kerjanya (Rivai, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2015). Yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan dan penelitian terdahulu maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2: pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja.

Variabel independen kedua yaitu penilaian kinerja, penilaian kinerja adalah suatu aktivitas yang dikerjakan untuk memantau hasil kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Untuk para karyawan aktivitas ini dapat memunculkan rasa puas dalam diri mereka (Mangkunegara, 2006). Sedangkan kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan terhadap pekerjaan. Pengertian ini berarti bahwa kepuasan kerja tidaklah suatu konsep tunggal melainkan individu dapat merasa puas dengan salah satu pekerjaan yang mereka lakukan namun belum tentu puas dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya (Kreitner & Kinicki, 2005). Dengan dasar penjelasan diatas, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3: Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja.

Karyawan membutuhkan hubungan yang baik dengan rekan kerjanya untuk memenuhi kebutuhan psikologis mereka agar menciptakan lingkungan kerja yang baik. Perusahaan juga harus membantu memberikan kepuasan kerja pada karyawan dengan cara memberikan motivasi bagi para karyawannya (Wursanto, 2003). Dengan terciptanya kepuasan kerja maka akan muncul juga rasa loyal dalam diri karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa organisasi menawarkan kesempatan yang jelas dan dapat mereka kejar (Walker, 2005). Dengan penjelasan diatas maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengembangan karir adalah aktivitas yang dilakukan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu dengan cara formal dan berkelanjutan, hal ini memiliki peran penting dalam kemajuan atau kemunduran organisasi (Siagian,

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2007). Loyalitas kerja merupakan salah satu indikator yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. ketersediaan karyawan menjaga dan membela nama organisasi baik saat diluar atau di dalam organisasi dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Pengembangan karir dianggap mampu untuk menaikkan tingkat loyalitas karyawan karena dengan adanya pengembangan karir karyawan akan merasa lebih temotivasi dan bertahan di dalam perusahaan baik saat perusahaan maju maupun mudur (Hasibuan, 2013). Dengan penjelasan diatas maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H5: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

Selanjutnya untuk variabel penilaian kinerja terhadap loyalitas karyawan peneliti dapat menjelaskan sebagai berikut: penilaian kinerja adalah suatu aktivitas yang dikerjakan untuk memantau hasil kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2006). Untuk para karyawan aktivitas ini dapat memunculkan rasa puas dalam diri mereka. Jika rasa puas sudah tercipta dalam diri mereka maka akan muncul juga rasa loyal dalam diri karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa organisasi menawarkan kesempatan yang jelas dan dapat mereka kejar (Walker, 2005). Dengan demikian, berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H6: Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

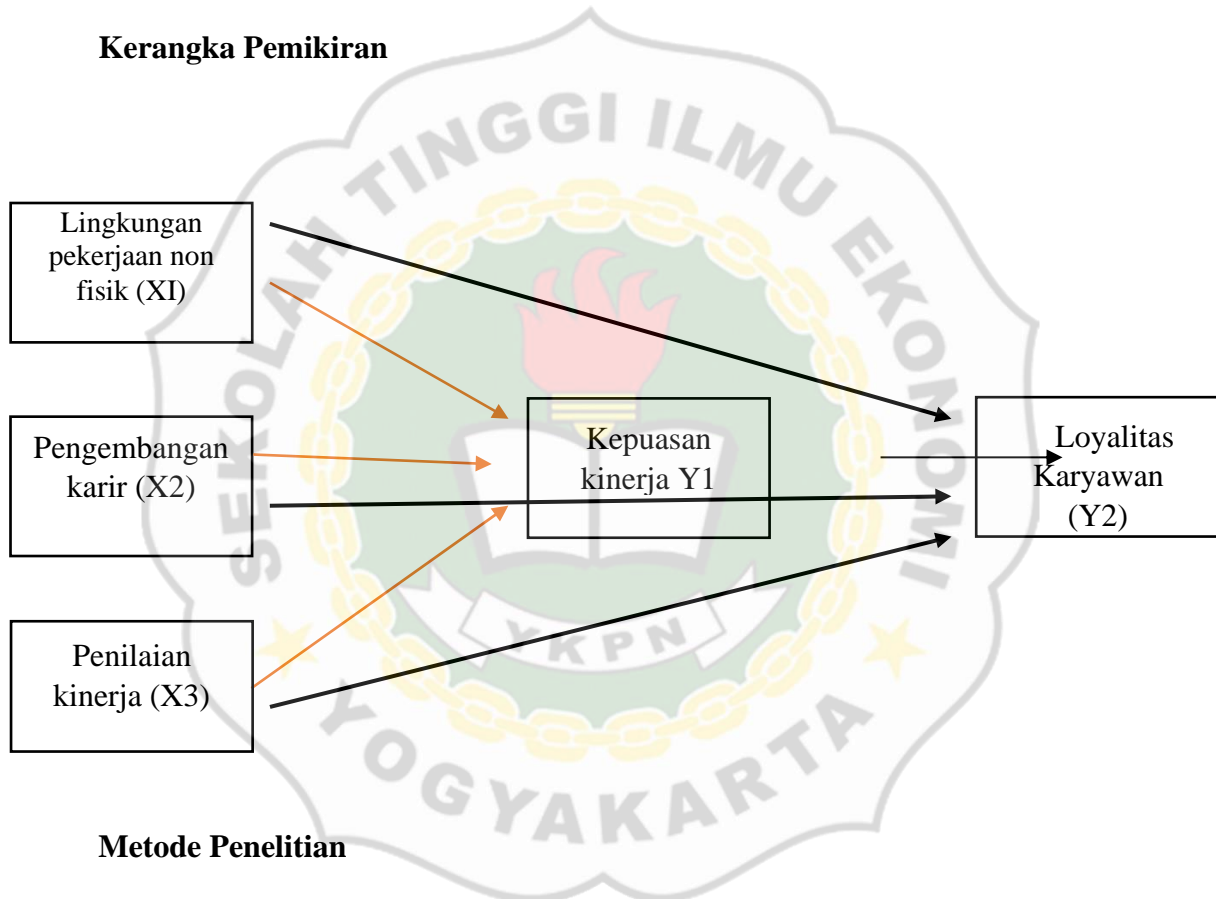
Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karena karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika menganggap organisasi menawarkan mereka untuk belajar, berkembang dan memberikan jalan untuk pengembangan karir mereka (Walker, 2005). Selain penjelasan di atas terdapat juga

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebuah penelitian yang dilakukan (Pandey & Khare, 2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan penjelasan dan penelitian sebelumnya maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

## Kerangka Pemikiran



## Metode Penelitian

### Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas data. Data kuisioner yang baik adalah data yang memenuhi syarat valid dan reliabel (Algifari, 2016).

### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur validasi suatu data. Uji validitas dapat dilakukan dengan uji *Pearson Correlation*, jika uji tingkat signifikan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pada variabel yang diuji adalah 5% (Algifari, 2016). Dengan kriteria pengambilan data adalah sebagai berikut:

Jika tingkat  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  dan positif, maka variabel tersebut valid.

Jika tingkat  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$  dan negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu data dapat diukur berdasarkan konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan teknik dan prespektif yang berbeda, tetapi hal yang mendasar pada reliabilitas suatu data adalah bagaimana konsistensi data tersebut (Indriyantoro & Supomo, 2016). Penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* sebagai acuan apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka penelitian dianggap reliabel (Sugiono, 2009).

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model regresi yang yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/ OLS*) yaitu model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/ BLUE*) (Algifari, 2016).

## Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal, data dapat berbentuk *Bell Shaped Curve* (Santoso, 2010). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi data  $<0,05$  maka data tidak berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikansi data  $>0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Uji Multikoleniaritas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya multikoleniaritas atau kesalahan model asumsi klasik dalam model regresi yang dihasilkan. Konsekuensi dari adanya multikoleniaritas ini adalah kesalahan standar estimasi akan meningkat ketika variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak  $H_0$  akan semakin besar, maka probabilitas untuk menerima hipotesis yang salah juga semakin besar. Yang berakibat model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menilai variabel independen (Algifari, 2016).

## **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui adanya varians variabel tidak konstan yang menyebabkan penilai testmaton yang terdapat pada sampel kecil maupun sampel besar tidak efisien walaupun penilai yang diperoleh populasinya tidak bias dan bertambahnya sampel yang digunakan konsisten.

## **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen atau variabel dependen (Y) tidak tujuan analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik, penilaian kinerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kinerja dan loyalitas karyawan.

## **Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terkait dipengaruhi oleh variabel bebas dengan nilai atau arah positif atau tidak. Uji t dilakukan pada koefisien regresi setiap variabel independen (Algifari, 2016). Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , itu berarti variabel X berpengaruh secara signifikan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terhadap variabel Y (menolak  $H_0$ ). Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ , itu berarti variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (menerima  $H_0$ ).

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas data pada penelitian ini diuji dengan SPSS 15.0 dan mengacu pada nilai *Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini nilai *Pearson Correlation* akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , ini dilakukan guna mengetahui apakah data yang didapatkan valid atau tidak valid dalam setiap item pertanyaannya. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan 106 responden (n) dan tingkat signifikansi 5%. maka rumus yang digunakan untuk mencari  $r_{tabel}$  penelitian kali ini adalah  $df = n - 2$ , dan didapatkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,1909, dengan jumlah  $r_{hitung}$  pada setiap pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna melihat didapatkan konsisten atau tidak. uji reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS 15.0 dengan mengacu pada nilai *Cornbach Alpha* sebesar 0.60. jika suatu instrumen bernilai lebih besar dari nilai *Cornbach Alpha* maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau Reliabel (Sugiono, 2009). Pada penelitian ini jumlah *Cornbach Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,60. Maka seluruh variabel dinyatakan valid.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan guna melihat data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Algifari, 2016). Pada uji normalitas kali ini peneliti

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengujian jika data memiliki tingkatan signifikansi  $<0,05$  maka data boleh dikatakan berdistribusi normal. Berdasarkan pada hasil olah data, pada uji normalitas variabel mediasi Y1 memperoleh nilai signifikansi 0,507 sedangkan pada hasil uji normalitas data variabel Y2 diperoleh nilai signifikansi 0,933. maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

## **Uji Multikoleniaritas**

Uji multikoleniaritas dilakukan guna melihat adanya kesalahan dalam model asumsi klasik dalam penelitian. uji Multikoleniaritas mengacu pada nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Mengacu pada kriterianya maka kedua variabel dinyatakan tidak mengandung multikoleniaritas. karena nilai *tolerance* pada masing- masing variabel lebih besar dari 0.10 atau mendekati 1. sedangkan nilai *VIF* padamasing-masing variabel lebih kecil dari 10.

## **Uji Heterokedaktisitas**

Uji heterokedaktisitas dilakukan dengan tujuan melihat ada atau tidaknya varians variabel yang tidak konstan yang menyebabkan penilai pada sampel tidak efektif. Berdasarkan grafik yang diperoleh titik titik Scatterplot kedua variabel menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak mengandung heterokedaktisitas.

## **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini dilakukan guna menganalisis pengaruh dua data atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan analisis ini peneliti dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut persamaan yang diperoleh dari hasil pengolahan data yang



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dilakukan:

Persamaan Regresi Berganda Pada Variabel Independen Dengan Variabel Mediasi

$$Y1: Y = 5.546 + 0,999 X1 + 0,237 X2 + 0,420 X3$$

Persamaan Regresi Berganda Pada Variabel Independen Dengan Variabel Y2:

$$Y = 6.365 + 0,195 X1 - 0,043 X2 + 0,118 X3 + 0,684 Y1$$

**Uji Parsial (Uji t)**

**Hasil uji t Dengan Variabel Mediasi (Y1)**

	Unstandardized Coefficients B	t	Sig
Konstan	5.546	1.925	0,057
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,099	1.352	0,179
Pengembangan karir (X2)	0,237	3.234	0,002
Penilaian kinerja (X3)	0,420	3.951	0,000

**Hasil uji t Dengan Variabel Dependen (Y2)**

	Unstandardized coefficients B	T	Sig
Konstan	6.365	1.809	0,073
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,195	2.206	0,030
Pengembangan karir (X2)	-0,043	-0,469	0,640
Penilaian kinerja (X3)	0,118	0,863	0,390
Kepuasan Kinerja (Y1)	0,684	5.756	0,000

1. Pagaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kinerja Y1 Dan Loyalitas Karyawan Y2 pada variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel mediasi kepuasan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja (Y1) diperoleh nilai thitung sebesar 1.925 nilai ini lebih kecil dari nilai ttabel yaitu sebesar 1.983 ( $1.925 < 1.983$ ) dengan tingkat signifikansi 0,179 angka ini lebih besar dari 0,05 ( $0,179 > 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sedangkan pada variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel dependen loyalitas karyawan (Y2) diperoleh nilai thitung sebesar 2.206 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 1.983 ( $2.206 > 1.983$ ) . dengan tingkat signifikansi 0,030 angka ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,03 < 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 2. Pegaaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kinerja (Y1) Dan Loyalitas Karyawan (Y2)

Variabel pengembangan karir dengan variabel dependen kepuasan kerja Y1 diperoleh nilai thitung sebesar 3.234 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 1.983 ( $3.234 > 1.983$ ) dengan tingkat signifikansi 0,002 angka ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sedangkan pada pengembangan karir (X2) dengan variabel dependen loyalitas karyawan (Y2) diperoleh nilai thitung sebesar -0,469 nilai ini lebih kecil dari nilai ttabel yaitu sebesar 1.983 ( $-0,469 < 1.983$ ) . dengan tingkat signifikansi 0,640 angka ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,640 > 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir tidak

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 3. Pengaruh Penilaian Kinerja (X3) Terhadap Kepuasan Kinerja (Y1) Dan Loyalitas Karyawan (Y2)

Pada variabel penilaian kinerja (X3) dengan variabel dependen kepuasan kerja Y1 diperoleh nilai thitung sebesar 3.951 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 1.983 ( $3.951 > 1.983$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000 angka ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Sedangkan pada variabel penilaian kinerja (X3) dengan variabel dependen loyalitas karyawan (Y2) diperoleh nilai thitung sebesar 0,863 nilai ini lebih kecil dari nilai ttabel yaitu sebesar 1.983 ( $0,863 < 1.983$ ) . dengan tingkat signifikansi 0,390 angka ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,390 > 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 4. Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Pada variabel mediasi kepuasan kinerja (Y1) dengan variabel dependen kepuasan kerja Y1 diperoleh nilai thitung sebesar 5.756 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel yaitu sebesar 1.983 ( $5,756 > 1.983$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000 angka ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Pembahasan**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kinerja**

Dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di wilayah Yogyakarta. Hal ini berbanding terbalik dengan riset yang dilakukan oleh (Wibowo, 2017) yang mengikhtisarkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Keadaan ini berlangsung karena masih banyak variabel atau aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti: pengembangan karir, kepuasan kinerja, motivasi, pemberian insentif, dsb.

## **2. Variabel Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kinerja**

Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kesimpulan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Barnett, 2007) yang menyimpulkan bahwa organisasi yang mendukung pengembangan karir dan motivasi bagi karyawan adalah organisasi yang menarik, Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Menurut penelitian ini juga pengembangan karir merupakan faktor terbaik dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

### **3. Variabel Penilaian Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kinerja**

Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil riset ini didukung oleh riset terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2015) yang mengikhtisarkan bahwa ada pengaruh positif serta signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja.

### **4. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kondisi ini didukung oleh penelitian (Fitriyani, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik berpengaruh bagi loyalitas karyawan, hal ini dikarenakan karyawan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga memunculkan rasa loyal dalam diri karyawan.

### **5. Variabel Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kondisi ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Majid, 2017). Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki hubungan yang positif terhadap loyalitas karyawan. hal ini terjadi karena dengan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

enciptakan kemajuan karir karyawan akan merasa bahwa mereka akan memiliki masa depan yang baik.

Namun, dalam penelitian ini pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Daerah Istimewa Yogyakarta hal ini terjadi sebab banyak perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang menerapkan pengembangan karir berdasarkan pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga karyawan dapat dengan mudah untuk beralih ke perusahaan lain.

## **6. Variabel Penilaian Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cornelia, 2018) yang menyimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **7. Pengaruh kepuasan kinerja Berpengaruh Signifikan terhadap loyalitas karyawan**

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Keadaan ini didukung oleh riset terdahulu yang dicoba oleh (Pandey & Khare, 2012) yang melaporkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Riset ini pula mengemukakan bahwa loyalitas karyawan tidak cuma dipengaruhi oleh kepuasan kerja tetapi juga beberapa aspek lain seperti: komitmen, motivasi, rasa mempunyai serta pengembangan karir.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis di bab- bab sebelumnya,serta nilai signifikansi sebesar 5%, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel lingkungan kerja non fisik pada para karyawan di Wilayah Istimewa Yogyakarta. Keadaan ini menampilkan bahwa sesungguhnya lingkungan pekerjaan non fisik yang berbentuk ikatan karyawan dengan orang- orang disekitarnya sesungguhnya tidak berpengaruh terhadap rasa puas karyawan dalam bekerja.
2. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Perihal ini menampilkan bahwa pengembangan karir sangatlah diperlukan oleh para karyawan di wilayah Yogyakarta, Industri butuh melaksanakan pengembangan karir untuk para karyawannya supaya karyawan merasa puas serta aman dalam pekerjaannya.
3. Penilaian kinerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan di wilayah Yogyakarta. Terlebih jika penilaian dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik sesama karyawan, karyawan dengan atasan, serta bawahan dengan atasan dapat menimbulkan rasa loyal kepada para karyawan.
5. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir kurang mempengaruhi loyalitas dalam bekerja. Karena

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

banyak perusahaan lain yang dapat memberikan pengembangan karir kepada setiap karyawannya.

6. Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dapat memberikan rasa loyal terhadap karyawan, terlebih lagi jika penilaian diberikan secara adil dan sesuai dengan peraturan yang diberikan perusahaan.
8. Variabel mediasi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan loyal dalam bekerja.

## **Kelemahan-Kelemahan**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kelemahan diantaranya adalah:

1. Dilakukan dengan metode kuesioner tanpa metode wawancara, sehingga hasil penelitian hanya sebatas pada tanggapan responden yang terkumpul. Penelitian ini tidak mampu mengungkap semua variabel yang mempengaruhi kepuasan kinerja dan loyalitas karyawan pada para karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini hanya membahas 3 variabel, yaitu: lingkungan kerja non fisik, pengembangan karir dan penilaian kinerja.
2. Banyaknya responden yang kurang tertarik dengan mengisi kuesioner membuat jawaban kurang maksimum serta responden yang didapatkan bukan termasuk responden yang baik.
3. Terbatasnya waktu penelitian membuat peneliti kurang maksimal dalam meneliti variabel- variabel yang ada.

## **1.1.Saran**

Mengacu pada hasil kesimpulan di atas, maka didapatkan saran sebagai berikut:



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Berdasarkan nilai koefisien determinasinya penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan menggunakan variabel lain seperti: motivasi, insentif, dll. Karena penelitian ini hanya mencakup 41,1% untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dan 28,1% untuk pengaruh Variabel independen terhadap variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang belum sempat diteliti dalam penelitian ini..
5. Melakukan wawancara terhadap beberapa responden agar mendapatkan jawaban yang lebih maksimal dan lebih valid.
6. Pihak perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta sebaiknya melakukan komunikasi yang baik agar tercipta kondisi lingkungan non fisik yang baik dalam perusahaan sehingga tercipta suasana nyaman dalam diri karyawan yang berakibat pada terciptanya loyalitas karyawan, serta memberikan penilaian kinerja yang adil, baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada para karyawan agar tercipta kepuasan kerja dan rasa loyal dalam diri karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Daftar Pustaka

- Algifari. (2016). *Statistika Induktif*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN .
- Anoraga , P. (2001). *Psikologi Kerja* . Jakarta : Rineka Cipta.
- Barnett, R. B. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Emerald Group Publishing Limited, vol 12*, pp 617-636.
- Cornelia, O. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT.ABC. *ejournal Telkom*.
- Fitriyani, E. N. (2018). The Influence of Transformational Leadership, Work environment and religiosity toward employee royalty of IAIN Salatiga. *muqtasid jurnal, vol. 9*, pp. 29-39.
- Ghozali , I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Gomez, M. (2012). *Managing human resources* . New Jersey: Pearson .
- Hariandja, M. T. (2002 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Grasindo .
- Hasibuan , M. S. (2013 ). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Indriyantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi penelitian bisnis*. Yogyakarta: Fakultas ekonomika dan bisnis UGM.
- Kreitner , R., & Kinicki , A. (2005). *Perilaku Organisasi* . Jakarta : Salemba .
- Mangkunegara , A. P. (2006). *Perencanaan Dan pengembangan Karir*. Bandung: Refika Aditama .
- Nitisemito, A. S. (2004). *Manajemen Personalia* . Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Pandey, C., & Khare , R. (2012). Impact of job satisfacionand organizational commitment on employee loyalty. *International journal of social science & interdisciplinary research, vol.1* , pp. 26-42.
- Pradana, & Nugraheni. (2016). Analisis Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bank Indonesia Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, pp. 579-590.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber DAYa Manusia Untuk Perusahaan cetakan pertama* . Jakarta : PT. Raja Grasindo Persada .
- Santoso, S. (2010). *Statistik Parametrik, Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta : PT.Gramedia .
- Sari, H. N. (2015). Pengaruh pengembangan karir tehadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*Politik Universitas Riau, vol. 2, no. 1, pp.1-12.*

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. (2007 ). *Fungsi- Fungsi Manajerial Edisi Revisi* . Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* . Alfabeta .

Walker, J. W. (2005). *Human Resource Strategy*. New York: Mc.Graw-Hill, Inc.

Wellyanto, S., & Halim , G. (2017). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. Media Neliti, vol. 5.*

Wexley, & Yukl. (2012). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka.

Wibowo, H. A. (2017). *The effects of compensation, non-physical working environment, and work motivation towards employees'*. *Jurnal manajemen bisnis, vol 7*, pp 89-90.

wikipedia. (2020, juni 16). *Yogyakarta* . Diambil kembali dari wikipedia : <https://en.wikipedia.org/wiki/Yogyakarta> (diakses pada 20 Juni 2020)

Wursanto, I. (2003 ). *Dasar- dasar ilmu organisasi* . Yogyakarta : Andi Offset.

